

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



GUATEMALA, MARZO DE 2020

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

**INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LAS NORMAS
INTERNACIONALES EN EL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES
A DOCENTES DE LOS COLEGIOS PRIVADOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ NOLBERTO MARROQUÍN RAMÍREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo de 2020

**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 Velasquez González
VOCAL V:	Br.	Abidán Carías Palencia
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Héctor René Granados Figueroa
Secretaria:	Lic.	Emilio Gutierrez Cambranes
Vocal:	Lic.	Jorge Mario Yupe Carcámo

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Juan Carlos López Pacheco
Secretaria:	Lic.	Marco Tulio Pacheco Galicia
Vocal:	Lic.	Ronald David Ortiz Orantes

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 11 de abril de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante JOSÉ NOLBERTO MARROQUÍN RAMÍREZ, con carné 200021569, intitulado CAUSAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES DE LOS COLEGIOS PRIVADOS.

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

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

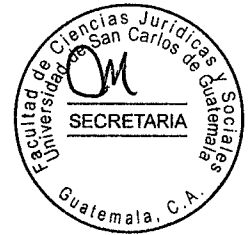


Fecha de recepción 11 / 05 / 2018.

Lic. Asesor(a)
Jaime Rolando Montealegre Santos
 Abogado y Notario



LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario - Col 4713
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5ª. Ave.14-62 zona 1 Oficina 307 Comercial Esmol
Teléfono. 54066223



Guatemala, 17 de julio de 2018

Licenciado:
ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ
Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.



Respetable licenciado.

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha once de abril del año dos mil dieciocho, en el cual se me faculta para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de investigación como asesor de tesis del bachiller **JOSÉ NOLBERTO MARROQUÍN RAMÍREZ**, me dirijo a usted haciendo referencia a la misma con el objeto de informar mi labor y oportunamente emitir dictamen correspondiente, en relación a los extremos indicados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público y estableciendo que con el estudiante no existe relación de parentesco o de enemistas, por lo cual se establece lo siguiente:

- I) El trabajo de tesis intitulada: **CAUSA DEL INCUMPLIMIENTO DEL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES A DOCENTES DE LOS COLEGIOS PRIVADOS**, se modificó quedando de la siguiente manera: **INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LAS NORMAS INTERNACIONALES EN EL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES A DOCENTES DE LOS COLEGIOS PRIVADOS**
- II) Al realizar la asesoría sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias para mejorar la comprensión del tema desarrollado, las cuales se corrigieron, constando la presente tesis en cuatro capítulos.
 - a) **Contenido científico y técnico de la tesis:** El sustentante abarcó tópicos de importancia en materia laboral, enfocado desde un punto de vista social y jurídico.
 - b) **La metodología y técnicas de la investigación:** Para el efecto se tiene como base el método analítico, sintético, deductivo e inductivo. Dentro de las técnicas de investigación se encuentran inmersas en el trabajo las siguientes: la observación, como elemento fundamental de todo proceso investigativo apoyándose en esta la sustentante para poder obtener el mayor número de datos. La observación, científica obteniendo con ella un objetivo claro, definido y preciso. La bibliográfica y documental para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio, ya que a través de las cuales se estudió el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada, estableciendo los objetivos generales y

LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario – Col 4713
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5ª. Ave.14-62 zona 1 Oficina 307 Comercial Esmol
Teléfono. 54066223



específicos con el objeto de establecer doctrinariamente y jurídicamente como resolver ese problema en la práctica;

- c) La estructura de la tesis, se realizó en una secuencia ideal empezando con temas que llevan al lector poco a poco al desarrollo del tema central para el buen entendimiento del mismo que ha cumplido con todos los procedimientos del método científico;

Conclusión discursiva: El problema se define sobre las causas del incumplimiento de las prestaciones laborales de los colegios a los docentes que por ley tal como corresponde a todo trabajador por parte de los patronos de centros educativos privados; como es sabido al momento de ser despedidos a los diez meses de ser contratados como maestros, de manera que los docentes gozan de las garantías constitucionales y el Código de Trabajo y para evitarlo por tal razón por lo que el problema se va agrandando, por lo que se hace necesario que tanto el Ministerio de Trabajo como el Ministerio de educación establezcan lineamientos en la contratación y los despidos de maestros cada cierre de año educacional, que el Ministerio de Trabajo establezca la relación laboral de los maestros de colegios privados y control de las instituciones educativas que realizan esas prácticas para ser sancionadas cada vez que lo realizan ya que al tratar de suspender la relación laboral simulan nuevas contrataciones, de lo que los docentes acceden por la necesidad del trabajo y el Ministerio de Educación, debe establecer la relación laboral con el control interno de los maestros que trabajan en los centros educativos públicos.

Comparto con el bachiller, la conclusión discursiva, puesto que las mismas se encuentran estructuradas al contenido del plan de investigación y están debidamente fundamentada. Además se comprobó que la bibliografía fuera la correcta, en virtud que con ello, se obtuvo la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final del presente trabajo.

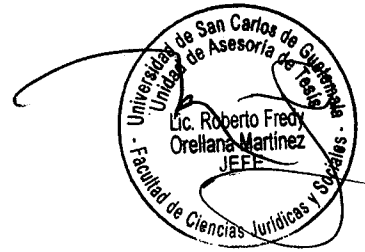
III) En conclusión y atendiendo a lo indicado en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que **APRUEBO**, ampliamente la investigación, por lo que con respecto al trabajo realizado por el sustentante, bachiller **JOSÉ NOLBERTO MARROQUÍN RAMÍREZ**, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que considero el tema un importante aporte. Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de mi consideración y estima.

LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Col 4713

Licenciado
Jaime Rolando Montealegre Santos
Abogado y Notario



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 30 de enero de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ NOLBERTO MARROQUÍN RAMÍREZ, titulado INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LAS NORMAS INTERNACIONALES EN EL PAGO DE LAS PRESTACIONES LABORALES A DOCENTES DE LOS COLEGIOS PRIVADOS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

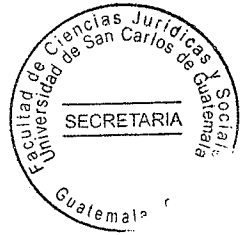
RFOM/JP.

[Handwritten signatures and stamps]

SECRETARIO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.

DECANO
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

A DIOS:

Todo poderoso, creador del cielo y la tierra, a ti padre omnipotente, por tu fidelidad para conmigo. A ti Jesucristo por tu amor y sacrificio porque en ti tengo salvación y vida eterna.

A MIS PADRES:

Quienes con amor y sabiduría, supieron guiarme por el camino correcto. Gracias por esperar pacientes este momento y que Dios los bendiga.

A MI ESPOSA:

Por su amor, comprensión y apoyo durante nuestra vida juntos.

A MIS HIJOS:

Por ser las fuerzas y el motor que día a día impulsan mi vida.

A MIS HERMANOS

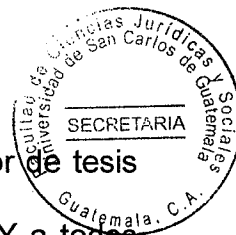
Gracias por el apoyo y amor brindado, los amo.

A:

Quienes han llenado mi vida de amor y felicidad.

A MIS AMIGOS:

Gracias por su sincera amistad y compañerismo a mí persona.

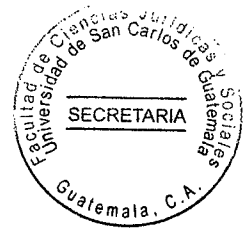


A: Los profesionales, en especial a mi asesor **de tesis** gracias por su colaboración y paciencia. Y a todos los buenos catedráticos que con lealtad, fidelidad y honorabilidad nos impartieron día a día cada asignatura a cursar.

A Usted especialmente, porque me ha acompañado en el proceso y ahora en mi etapa profesional, gracias por estar aquí.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la tricenaria Universidad de San Carlos de Guatemala. Por brindarme los conocimientos que hoy me convierten en un profesional y donde me fue dado el pan del saber.

A: Universidad de San Carlos de Guatemala, *alma mater* que albergó durante todo este tiempo mis sueños de estudiante y superación gracias por haberme permitido el honor de forjarme en sus gloriosas aulas.

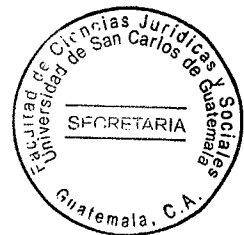


PRESENTACIÓN

La investigación es cualitativa, al exponer el incumplimiento de las prestaciones laborales de los colegios a los docentes que por ley tal como corresponde a todo trabajador por parte de los patronos de centros educativos privados; como es sabido al momento de ser despedidos a los diez meses de ser contratados como maestros, de manera que los docentes gozan de las garantías constitucionales y el Código de Trabajo, así como las leyes especiales y leyes internacionales; las cuales son violentadas al no pagarle sus prestaciones laborales de conformidad con la ley.

El sujeto del trabajo desarrollado son los maestros de establecimientos educativos privados. Actualmente los colegios privados contratan temporalmente a los maestros sin el soporte o con contratos temporales, para no cumplir con las prestaciones laborales y recontratarlos cada siguiente año, y el objeto los centros educativos privados que de forma inapropiada despiden a los maestros cada diez meses y así no hacerse cargo de las prestaciones laborales que en derecho corresponden.

El informe final correspondiente a los años dos mil dieciséis al año dos mil diecisiete. El incumplimiento que provoca desacuerdos y problemas entre docentes y el propietario de los colegios privados, cada año ira aumentando ya que los patronos, directores, dueños o cualquier otro tipo de denominación para indicar que es quien tiene la relación laboral con el trabajados vea beneficio al hacer esa mala práctica.

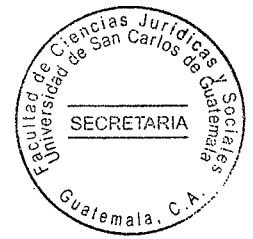


HIPÓTESIS

La investigación es de tipo descriptiva, por el incumplimiento del pago de las prestaciones laborales de los colegios privados, se debe a que muchos establecimientos al finalizar el año escolar despiden a los maestros sin cancelarles sus prestaciones laborales valiéndose los dueños de colegios de que los obligan a renunciar a final de año para no cancelar sus prestaciones laborales que son derechos irrenunciables lo cual se debe a la falta de denuncias por parte de los docentes.

Por lo cual el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no aplica las soluciones establecidas por ley, y por esa razón el problema se va agrandando, por lo que se hace necesario que tanto el Ministerio de Trabajo como el Ministerio de Educación establezcan lineamientos en la contratación y los despidos de maestros cada cierre de año educacional.

Podría el Ministerio de Trabajo establecer la relación laboral de los maestros de colegios privados y tomar control de las instituciones educativas que realizan esas prácticas para ser sancionadas cada vez que lo realizan ya que al tratar de suspender la relación laboral simulan nuevas contrataciones, de lo que los docentes acceden por la necesidad del trabajo y el Ministerio de Educación, establecer la relación laboral con el control interno de los maestros que trabajan en los centros educativos públicos y así frenar la injusticia por parte de los patronos de colegios privados.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La presente hipótesis fue comprobada con la utilización del método deductivo, y la investigación pertenece a la rama del derecho de trabajo, correspondiente al año 2016 al año 2017 en el municipio y departamento de Guatemala, son factores filosóficos, el apoyo a los docentes de instituciones privadas, como factor axiológico, la falta de contratos estudiados y calificados por el Ministerio de Trabajo, como un factor hermenéutico, se interpreta como el desentendimiento por parte de los docentes de centros educativos privados con las denuncias a los colegios donde laboran, y el factor pragmático, la necesidad que se implemente un contrato laboral donde se pueda establecer el cumplimiento de todas las prestaciones laborales a que tiene derecho el docente que laboran en centros educativos privados.

El método utilizado por el cual se ha podido comprobar que debido, a que no se cumplen los lineamientos, ni existe un contrato adecuado para los maestros de centros educativos privados, por lo que es necesario que se implemente un contrato laboral para maestros y colegios privados, por parte del Ministerio de Trabajo.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición del derecho de trabajo.....	4
1.2. Antecedentes del derecho de trabajo.....	7
1.3. Principios que inspiran el derecho de trabajo.....	10
1.4. Naturaleza jurídica.....	14

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo y las prestaciones laborales.....	17
2.1. Antecedentes del contrato de trabajo.....	18
2.2. Definición de contrato de trabajo.....	22
2.3. Objeto del contrato de trabajo.....	22
2.4. Naturaleza jurídica.....	23
2.5. Características de los contratos laborales.....	25
2.6. Clases de contrato individual de trabajo.....	29

CAPÍTULO III

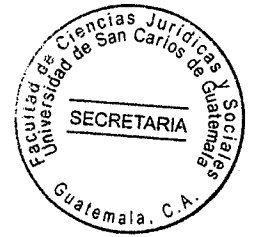
3. La relación laboral y los despidos.....	31
3.1. Definición de relación laboral.....	31
3.2. Sujetos de la relación individual de trabajo.....	33
3.2.1. Patrono.....	33
3.2.2. Trabajador.....	35
3.3. El despido.....	36
3.4. Tipos de despido.....	37



3.4.1. El despido directo o despido con causa justificada.....	37
3.4.2. Despido sin justa causa, injustificado o arbitrario.....	40
3.4.3. Despido indirecto.....	41

CAPÍTULO IV

4. Incumplimiento del Código de Trabajo y las normas internacionales en el pago de las prestaciones laborales a docentes de los colegios privados...	43
4.1. Análisis de la problemática.....	44
4.2. Tipos de contratos.....	47
4.3. Contratación laboral en los colegios privados.....	48
4.4. Prestaciones laborales.....	49
4.5. Jubilación del trabajador.....	49
4.6. Análisis de la investigación.....	50
4.7. Causa de los despidos en los colegios privados.....	51
4.8. Prestaciones laborales a que tienen los maestros de colegios privados.....	54
4.9. Incumplimiento del pago de prestaciones en los colegios privados....	56
4.10. Derecho comparado.....	57
CONCLUSION DISCURSIVA.....	61
BIBLIOGRAFÍA	63



INTRODUCCIÓN

Las causas del incumplimiento de las prestaciones laborales de los colegios a los docentes que por ley tal como corresponde a todo trabajador por parte de los patronos de centros educativos privados; como es sabido al momento de ser despedidos a los diez meses de ser contratados como maestros, de manera que los docentes gozan de las garantías constitucionales y el Código de Trabajo, así como las leyes especiales y leyes internacionales; las cuales son violentadas al no pagarle sus prestaciones laborales de conformidad con la ley, pues es sabido por quejas de los docentes

Ya que la mayoría de centros incumplen con las prestaciones laborales que a cada trabajador corresponde, por los escasos recursos económicos de los mismos trabajadores de centros educativos del sector privado, no continúan exigiendo los derechos de pagos que les corresponden por lo que los trabajadores cada fin de año son despedidos y son recontratados cada inicio de año, dejando de percibir muchas prestaciones como aguinaldo, bono catorce y otros beneficios de los trabajadores.

En el Artículo 12 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, indica: "1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho: (a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o (b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones;... o (c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

El problema se va agrandando, por lo que se hace necesario que tanto el Ministerio de Trabajo como el Ministerio de educación establezcan lineamientos en la contratación y

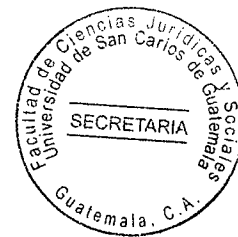


los despidos de maestros cada cierre de año educacional, que el Ministerio de Trabajo establezca la relación laboral de los maestros de colegios privados y control de las instituciones educativas que realizan esas prácticas para ser sancionadas cada vez que lo realizan ya que al tratar de suspender la relación laboral simulan nuevas contrataciones, de lo que los docentes acceden por la necesidad del trabajo y el Ministerio de Educación, debe establecer la relación laboral con el control interno de los maestros que trabajan en los centros educativos públicos.

Del contenido capitular, en el capítulo I, se estudió lo relativo a el derecho de trabajo; en el capítulo II, se desarrolló el contrato de trabajo y las prestaciones laborales; en el capítulo III, la relación laboral y los despidos, finalizando con el capítulo IV que trata, las Causas del incumplimiento del pago de las prestaciones laborales a docentes de los colegios privados

La metodología y técnicas de la investigación, para el efecto se tienen como base el método analítico, sintético, deductivo e inductivo y científico. Dentro de las técnicas de investigación se encuentran inmersas en el trabajo las siguientes: la documental y bibliográfica, para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio, ya que a través de las cuales se estudió el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis planteada estableciendo los objetivos generales y específicos con el objeto de establecer doctrinariamente y jurídicamente como resolver ese problema en la práctica y legal.

Deseando que el presente trabajo cumpla con los propósitos legales de que los patronos cumplan con todas las prestaciones laboran en centros educativos privados.



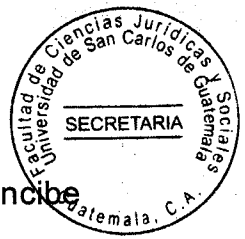
CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

El derecho de trabajo, es de gran importancia en el estudio de las relaciones entre el patrono y los trabajadores de un centro educativo en el presente caso, la protección de las condiciones laborales tanto para el trabajador como para el patrono, se puede indicar que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores.

En el derecho laboral, el trabajador está vinculado con el empleador por un típico contrato para prestar un servicio, aunque el contrato de trabajo da la garantía de estabilidad, impone también opciones de terminación unilateral, pero puede ser que se incurra en responsabilidad, pues solo puede terminar lícitamente con justa causa.

En la antigüedad el trabajo no era ni concebido como propio de la actividad humana, o sea; como un atributo específico de la acción del ser humano para el aseguramiento y creación de las condiciones de su propia vida de manera exclusiva. "El trabajo ni siquiera era concebido como algo propio de la actividad humana, es decir, como un atributo específico de la acción del hombre dirigida a asegurar y crear las condiciones de su propia vida de un modo único y que le es propio. No se identificaba la riqueza del trabajo en ningún sentido. De un modo general, en el mundo antiguo y durante un largo lapso posterior, hasta el fin de la



Edad Media prevaleció una cosmovisión organicista y sexuada: "La tierra concibe por el sol y de él queda preñada, dando a luz todos los años".¹ Respecto al origen del derecho de trabajo es necesario citar al tratadista Mario de la Cueva del cual expone que: "... es un principio, y en función de su origen se le llamó legislación industrial o leyes de trabajo industrial aunque, años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero.

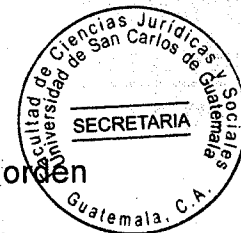
Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicaciones trabajo en la industria.

Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de los días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otros.

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de "derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos confundir los dos términos porque la denominación derecho social posee en múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa."²

¹ Rieznik Dossier, Pablo Antonio. **Las formas del trabajo y la historia.** Pág. 19.

² De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Pág.10.

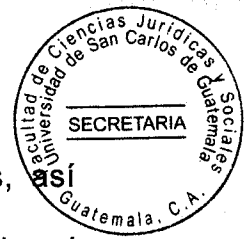


Al derecho de trabajo se le considera como un conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

Para Allacoti, quien cita a Caldera, “el trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia armónica”.³

Asimismo, el derecho de trabajo se puede definir según Méndez Salazar, como: “El conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y

³ Allacoti, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Pág. 44.



regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas entre ambos, así como la solución de conflictos derivados de estas relaciones. “El derecho laboral como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones”.⁴

1.1. Definición del derecho de trabajo

En cuanto a la definición de derecho del trabajo la Constitución Política de la República de Guatemala, establece en el Artículo 101: “Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a los principios de justicia social”.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República, indica en el cuarto considerando: “a) El derecho del trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores. b) El derecho del trabajo constituye un minimum de garantías sociales protectoras del trabajador, e irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente; c) El derecho del trabajo es necesario e

⁴ Méndez Salazar, Libertad Emérita. **Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo.** Pág. 3.



imperativo; d) El derecho del trabajo es realista y objetivo; e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público; y f) El derecho del trabajo es hondamente democrático”.

Existen diversas definiciones del concepto de derecho del trabajo expuesta por diversos doctrinarios, entre ellos se citan los siguientes:

Cabanellas define al derecho de trabajo como: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente”.⁵

El tratadista Mario de la Cueva, considera que: “El nuevo derecho es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.⁶

Méndez Salazar quien cita a López Aguilar sostiene que: “El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante, cuando se refiere a países de corte capitalista, y

⁵ Cabanellas Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 225.

⁶ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 245.



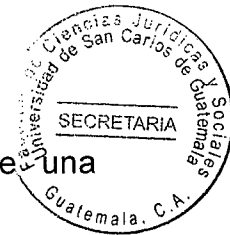
aunque la tendencia a desaparecer de las sociedades de tipo socialista para este tipo de sociedades define al derecho del trabajo como: el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores para una mejor canalización de su participación, en dirección de la política de gobierno, y en particular en la política económica”.⁷

Al derecho de trabajo se llama también derecho del trabajo, “esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresario y trabajadores intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales).

“En un principio, y en función de su origen, se le llamo Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee

⁷ Méndez Salazar. **Ob. Cit.** Pág. 4.



múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa”.⁸

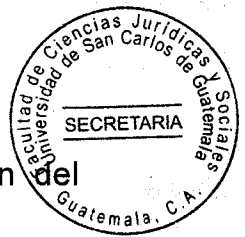
Considero que anteriormente ese término de legislación industrial era considerado porqué la mayoría de la fuerza laboral era en la industria el trabajo era enmarcado por una fábrica o industria laboral.

1.2. Antecedentes del derecho de trabajo

“El derecho del trabajo no es muy antiguo, pero el trabajo existe desde que el hombre ocupa el mundo e incluso se habla en la biblia específicamente en el libro del Génesis del trabajo pero como castigo, no era una norma jurídica si no una manera de disciplinar a nuestros primeros padres por desobediencias a Dios, eso hizo que naciera el trabajo como un castigo y en realidad no existía legislación sobre la actividad laboral.

No se sabía lo que significaba pacto entre trabajador y empleador; en los primeros años no existía una sociedad de consumo como la que conocemos hoy en día, el hombre se dedicaba a subsistir y no a la subordinación respecto a alguien, sólo tomaba lo que necesitaba de la naturaleza; pero como el hombre necesitaba agruparse para su sobrevivencia, comenzó a organizar el trabajo de su producción, el excedente para intercambiarlo por otro (trueque), así se interrelacionaba con los demás y a la vez satisfacía sus otras necesidades.

⁸ De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 3.



No existe un detalle en la historia que muestre cuál ha sido la evolución del trabajo, lo único que se tiene son las instituciones que quedaron plasmadas y que nosotros las interpretamos de determinadas formas, ejemplo el Código Humarabi, es la primera experiencia de una vida más amplia para el hombre y para el derecho, el principio de su evolución.”⁹

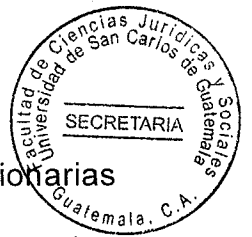
En Roma clásica, Se consideraba que el trabajo no era para las personas sino para los animales y las cosas, dentro de las cuales se encontraban ciertas categorías de la especie humana que tenían condición de esclavo.

El trabajo era en esos tiempos denigrante y despreciativo, la condición de esclavo en Roma se adquiría por ejemplo por el hecho de perder una guerra, así el ganador de la misma tenía dos opciones matar o no al perdedor si lo hacía allí todo quedaba, pero en el caso que decidiera no hacerlo la persona pasaba a ser de su propiedad, pero como el hecho de mantenerlo le ocasionaba un costo, pues esos gastos debían reintegrarse de alguna manera, por ello debía trabajar para este y así se consideraba su esclavo.

No existía en Roma el derecho al trabajo en el sentido técnico de la expresión por lo tanto no era regulado, no había derecho del trabajo.

En la Edad Moderna y el descubrimiento de América dio lugar a la extracción masiva de oro y piedras preciosas de este continente para ser transportados a

⁹ Ruiz Castillo de Juárez, Crista. **Historia del derecho**. Pág. 15.

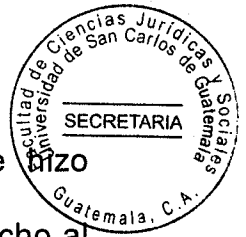


Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia de la humanidad; surge una nueva clase social, la burguesía, quien comienza a obtener poder político mediante la corrupción, el atesoramiento de dinero cambia, la concepción moral del trabajo (que en la Edad Media estaba representada por corporaciones).

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce los aprendices por trabajadores, el taller por la fábrica y el precio justo por el precio del mercado y entre precio del mercado conseguiremos el salario, surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir y a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que debe asumir el patrono para conducir.

La edad contemporánea, se inicia con la revolución francesa a finales del siglo XVIII y la consecuencia más importante es la concesión política, surge el concepto de Estado organizado; en ese tiempo en Europa empezaron a desaparecer las pocas condiciones que habían en cuanto al trabajo, estas existían de acuerdo al liberalismo dando como origen otras concesiones como es la comunista los medios de producción deben ser de las personas, no de las que las poseen sino de las que la hacen producir, estas concesiones se fundan a través de la iglesia católica.

“En el año de 1940 surge el manifiesto comunista del derecho del trabajo como programa autónomo y principios propios habían nacido normas propias que no se



podían encuadrar en ninguna de las ramas del derecho por lo que se hizo necesaria crear una rama nueva que es lo que hoy conocemos como el derecho al trabajo.”¹⁰

1.3. Principios que inspiran el derecho de trabajo

Para establecer cuáles son los principios que inspiran el derecho de trabajo Mazariegos Vásquez indica que: “El derecho laboral guatemalteco, está informado de casi todos los principios concebidos por la doctrina más avanzada de la época. La intervención del Estado que dicta, declara y ejecuta normas para regular las relaciones de trabajo”.¹¹

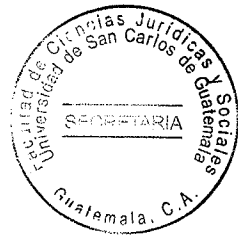
El derecho laboral es autónomo, porque no depende de otra ciencia jurídica, es oral, impulsado de oficio, poco formalista y no produce costas porque vela por la economía.

1.3.1. Tutelar de los trabajadores

Principio de tutelaridad: En el Código de Trabajo este principio se establece de la siguiente manera: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, de éstos,

¹⁰ Allacoti, Amadeo. **Ob. Cit.** Pág. 44.

¹¹ Mazariegos Vásquez, Edilmar. **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos.** Pág. 11.



otorgándoles una protección jurídica preferente”.

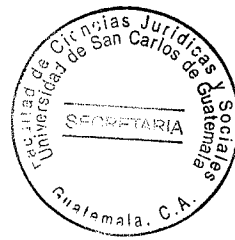
1.3.2. Irrenunciabilidad

Principio de irrenunciabilidad: La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106 indica: “ Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento”. Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar a que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.

Consiste en la prohibición que imponen las leyes de trabajo de renunciar a todos los beneficios y garantías por tratarse de normas imperativas, aún en contra de la voluntad de los particulares.

“El mismo carácter público que tiene esta rama jurídica y su evidente carácter tutelar impiden al obrero rechazar aquellos beneficios o facultades que por la ley han sido asignados, es decir, que el principio de irrenunciabilidad se desprende de la naturaleza de orden público de los beneficios y garantías con carácter de mínimos otorgados a los trabajadores”.¹²

¹² Mazariegos Vásquez. **Ob. Cit.** Pág. 14.



1.3.3. Evolutivo

Principio evolutivo: El derecho laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez. Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos:

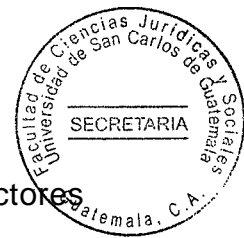
1.3.4. Obligatoriedad

Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador.

Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

1.3.5. Principio de realismo

Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad



cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo tomando en cuenta los factores económicos, y otros.

1.3.6. Principio de sencillez

El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación.

Este principio cobra mayor importancia en el derecho procesal de trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la titularidad.

1.3.7. Principio conciliatorio

En los considerandos del Código de Trabajo invocan "una mayor armonía social" (considerando f); y a lo largo del Código encontramos este principio: en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente "el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social" como lo indica el Artículo 17 del Código de Trabajo; también en el Artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es "armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores". Finalmente, en el Artículo 103 de la



Constitución Política de la República de Guatemala se indica que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias.

1.4. Naturaleza jurídica

Los estudiosos del derecho, antes de analizar la instituciones, materias, proceden a clasificarlas para una mejor comprensión y facilidad en su estudio. El derecho es una ciencia eminentemente humanística. Byron Chacón y Pérez Botija, citados por Castellanos Dávila “afirman que el derecho forma parte de las ciencias del espíritu, frente a las ciencias de la materia... no cabe admitir un derecho público y un derecho privado sometidos a concepto y métodos diferentes, como si se tratara de dos mundos jurídicos diferentes...”¹³ Establecer la naturaleza del derecho de trabajo, debe hacerse referencia a las diferentes concepciones que se han otorgado siendo las siguientes:

- a. Privativa: Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes.

En las normas jurídicas civiles con las equiparables a ella, es un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

¹³ Castellanos Dávila, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala.** Pág. 18.

b. Publicista: De la Cueva indica que: “La naturaleza pública del derecho del trabajo se pone de manifiesto en el siguiente enunciado: La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley. Ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados, que no afecten directamente el interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de terceros”.¹⁴

c. Dualista: Se afirma que por una parte el derecho de trabajo tuvo intereses privados y por otros intereses de la generalidad. La concepción dualista sostiene que el derecho de trabajo está contenido, tanto por normas de trabajo, como por normas de derecho privado. Así lo expresa De la Cueva citando a Sinsheimer: “El derecho del trabajo es un derecho unitario y comprende normas de derecho público y de derecho privado, que no pueden separarse por estar íntimamente ligada, pues ahí donde el derecho del trabajo es derecho público, supone al derecho privado y a la inversa”.¹⁵ “La medida de protección a los trabajadores encuentran su fundamento en la relación de trabajo de derecho privado, pero suponen o son completadas por el derecho público, cuando se trata de la garantía del salario (seguro social)”.¹⁶

d. Social: Esta concepción le da una categoría nueva, incorpora a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea con finalidad social.

¹⁴ De la Cueva. **Ob. Cit.** Pág. 321.

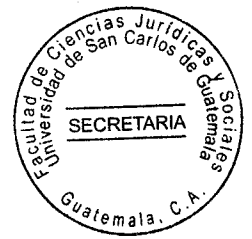
¹⁵ **Ibid.** Pág. 410

¹⁶ Méndez Salazar. **Ob. Cit.** Pág. 15



Tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

Recordar que no obstante, el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.



CAPÍTULO II

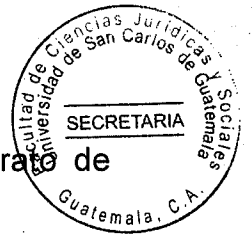
2. El contrato de trabajo y las prestaciones laborales

El contrato de trabajo es una figura jurídica fundamental en el derecho del trabajo, que constituye la raíz de su origen y la raíz de su existencia como disciplina jurídica autónoma. El Artículo 18 del Código de Trabajo, define el contrato de trabajo: “como 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 ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

“Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.”¹⁷

“El Contrato como institución tiene, en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia –dándole preeminencia a la mera situación de trabajo-, y por otro lado, se obvia un análisis profundo en su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen

¹⁷ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 77.



confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo”.¹⁸

Para poder definir el contrato de trabajo es adecuado indicar que: “Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato”.¹⁹

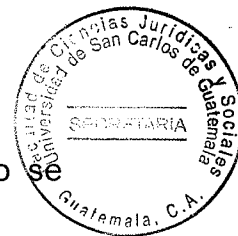
2.1. Antecedentes del contrato de trabajo

Hinojosa, citado por Cabanellas, menciona: “Que el Derecho Romano estimaba el contrato de trabajo como una variedad de la locación y arrendamiento, y distinguía dos especies: la locatio operae y la locatio operis, el arrendamiento de obra y el arrendamiento de servicios”.²⁰ De lo anterior, aparece lo que hoy se conoce como contrato de trabajo agrupado en el arrendamiento y aparecía con animales. En Roma sólo se pagaba el trabajo manual, por eso era tan despreciado.

¹⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 85.

¹⁹ **Enciclopedia encarta, 2002**.

²⁰ Citado por, Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 37.



El salario se convertía en una mercancía, se compraba como tal, el dueño llevaba al hombre como cualquier cosa, el servidor o artesano se convirtió en un esclavo temporal, el esclavo podía ser vendido o alquilado.

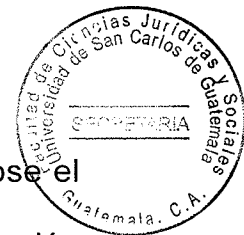
“Los Códigos Civiles del pasado siglo, inspirados casi sin excepción en el Código de Napoleón, englobaron dentro de los llamados contratos de obra, arrendamiento de obra y servicios o locación de obras y servicios las dos formas de prestación de servicios conocidas por los romanos: la locatio conductio operarum y la locatio conductio operis.

Tal silencio, casi absoluto en los codificadores del siglo XIX, se explica por el hecho de que los autores romanos y Pothier nada habían escrito sobre este contrato. Conviene tener en cuenta, para evitar posibles confusiones el hecho de que a principios del siglo XIX, cuando se redactó el Código Civil francés, la industria era apenas naciente y el cuerpo legal que se promulgaba debía considerar principalmente el grave problema de la época: el de la propiedad inmueble”.²¹

En cuanto a la época colonial, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos fue a través de la encomienda y los repartimientos, lo que indica que en ningún momento existió el contrato de trabajo.

En la época independiente distinguieron tres etapas: la primera, del predominio

²¹ **Ibid** Pág. 38.



liberal, aquí el trabajador campesino quedó en absoluto desamparo aplicándose el viejo derecho peninsular, en esta misma ya en el año de 1871 surge la Revolución Reformista del general Justo Rufino Barrios, donde nace un gran movimiento de codificación pero siempre siguió siendo negativa para la clase trabajadora y campesina, dictándose leyes esclavistas de trabajo que aseguraban la mano de obra gratuita o mal pagada.

Por ejemplo: trabajos de caminos, obras públicas, agricultura y el cultivo de café, dejándose por un lado el verdadero contrato de trabajo, y menciona en el Código Civil de 1877 el arrendamiento de servicios, en donde se cree en la palabra del amo o reconociéndose únicamente derechos al patrono y no al trabajador.

Luego, en 1920, con el derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera, por primera vez en Guatemala se contemplaban disposiciones relativas al contrato de trabajo, estableciendo jornadas máximas de ocho horas, descanso semanal, y la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo, como también se admite el derecho de huelga.

En 1931 se pierde la mayoría de los derechos antes mencionados con el régimen dictatorial del general Jorge Ubico, en donde el Departamento Nacional de Trabajo pasó a ser dependencia de la Policía Nacional, no encontrándose ninguna relación lógica entre ambas, pasando a ser un organismo de represión durante el tiempo

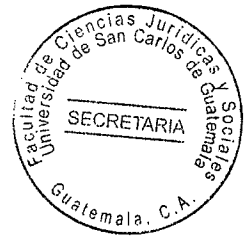


que duró la dictadura, ahogando por completo la legislación social, reprimiendo e ignorando a los trabajadores de ese entonces.

La segunda etapa se conoce como época revolucionaria, que inició con la revolución del 20 de octubre de 1944, que votó la dictadura del general Ubico, creando el régimen de seguridad social obligatorio, el Código de Trabajo y Ley de Reforma Agraria, se promulgó la Constitución de la República de 1945 y el Código de Trabajo de 1947, en el gobierno del doctor Juan José Arévalo, regulando los contratos de trabajo individuales y colectivos en forma obligatoria; contenido en el Artículo 57 de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, se creó un sin número de derechos laborales que debían cumplirse.

Derivados de los principios de justicia social, volviendo a ser un derecho tutelar para el trabajador. En julio de 1954 cae derrocado el segundo gobierno de la revolución de octubre, presidido por el coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder Carlos Castillo Armas, iniciando la tercera etapa, en ella se derogan inmediatamente las reformas progresistas al Código de Trabajo, y la Constitución de 1945. En esos años se dictan los Decretos números 570 y 584 del presidente de la República, que contienen numerosas reformas al Código de Trabajo, favoreciendo a los patronos y empresarios una ventaja frente a los trabajadores.

Durante la administración del presidente Miguel Idígoras Fuentes, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República, reformado por el Decreto 1448,



derogando muchas disposiciones del Decreto Presidencial 570.

En el Código de Trabajo es peculiar y cabe mencionar que el Decreto 1441 del Congreso de la República contiene el contrato de trabajo, que es el que se encuentra vigente actualmente.

2.2. Definición de contrato de trabajo

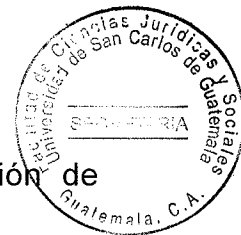
Se concibe como el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación del patrono y trabajador con motivo de la prestación de servicios.

“Derecho del trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.”²²

2.3. Objeto del contrato de trabajo

El contrato de trabajo cuyo objeto es la prestación de un servicio siempre de carácter económico viene, a representar lo que se llama compra o venta de un esfuerzo físico llamado la fuerza de trabajo, seguido por una serie de requisitos que lo hacen que nazca a la vida jurídica.

²² Caldera, Rafael. **Ob. Cit.** Pág. 77.



Cabanellas cita a Deveali en su obra Mandato, representación y locación de servicios frente al contrato de trabajo, el cual versa sobre la naturaleza del contrato de trabajo, definiéndola de esta manera:

“El contrato de trabajo representa, en efecto, una expresión moderna de la locación de servicios que prescinde por completo la naturaleza de las prestaciones (que el contrato, se tiene en cuenta en la configuración tradicional de la locación de servicios) para tomar en consideración solamente el elemento de la subordinación, el cual, si bien es propio y especialmente saliente en el caso de la locación de servicios, se encuentra, sin embargo, también en el contrato de mandato y, en algunos casos especiales, más o menos manifiesto, también en la locación de obra”.²³

2.4. Naturaleza jurídica

Establecer la naturaleza del derecho de trabajo, debe hacerse referencia a las diferentes concepciones que se han otorgado siendo las siguientes:

a. Privativa

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes.

²³ **Ibid.** Pág. 271.



En las normas jurídicas civiles con las equiparables a ella, es un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

b. Publicista

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo.

La autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

c. Dualista

Se afirma que por una parte el derecho de trabajo tuvo intereses privados y por otros intereses de la generalidad.

d. Social

Esta concepción le da una categoría nueva, incorpora a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea cuya finalidad es la social.



Tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

No obstante las tesis anteriores, el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

2.5. Características de los contratos laborales

Se encuentran contenidas en los considerandos cuarto, quinto y sexto del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, constituyendo los principios rectores de esta rama de las ciencias jurídicas en el medio.

- a) Principio de Tutelaridad: La protección del trabajador constituye la razón de ser del Derecho Laboral, y éste se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

- b) Principio de Irrenunciabilidad: La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 106 indica: Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento".

Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar a que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por presiones, engaños o por cualquier otro motivo.

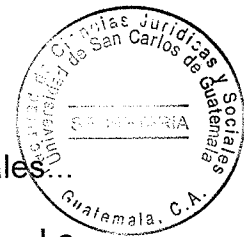
c) Principio evolutivo: El derecho laboral se encuentra en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez.

Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos:

- 1) Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores.
- 2) Como una tendencia a regular cada vez más relaciones.

El derecho laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, leyes laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva, como lo indica el Artículo 106, mismo principio que se repite en los



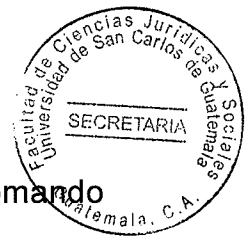
considerandos del Código de Trabajo: "... un mínimo de garantías sociales... llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." Literal b. La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras.

Este derecho siempre está cambiando. Avanzando, pero en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución.

- d) Principio de obligatoriedad: Para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones.

La imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia.

- e) Principio de realismo: Si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se



sucedan en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo tomando en cuenta los factores económicos, y otros.

En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala estipula que las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados.

En los considerandos del Código de Trabajo se define al derecho laboral como realista y objetivo.

Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista.

- f) Principio de sencillez: El derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio cobra mayor

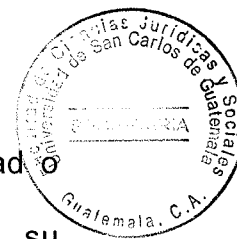


importancia en el derecho procesal de trabajo en donde se afirma que el derecho laboral carece de formalismos, tomando como base la titularidad.

- g) Principio conciliatorio: En los considerandos del Código de Trabajo invocan "una mayor armonía social" (considerando f); y a lo largo del Código encontramos este principio: en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente "el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social" como lo indica el Artículo 17 del Código de Trabajo; también en el Artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo es "armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores". Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se indica que "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias".

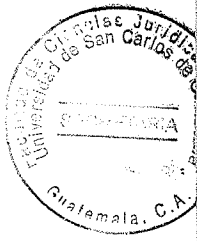
2.6. Clases de contrato individual de trabajo

Clases de contrato individual de trabajo. De conformidad con el Artículo 25 del Código de Trabajo, los contratos se clasifican en: Por tiempo indefinido. En esta clase de contrato no se especifica fecha para su terminación. Es el contrato tipo o regla general, dentro de la legislación laboral guatemalteca, en virtud de él se entiende que todas las relaciones de trabajo, son de naturaleza continuada y en consecuencia sólo quedan excluidas aquellas actividades de naturaleza muy especial que no sean acogibles por este tipo de contrato.



A plazo fijo. En esta clase de contrato se debe tomar en cuenta la actividad o servicio. Esta clase de contrato tiene carácter de excepción, y para su determinación no basta con que dentro del documento se haya establecido fecha de terminación del mismo, sin que además la actividad para la que se haya celebrado, no sea de naturaleza continua, y en virtud de ello no subsista al vencimiento del plazo previsto.

Para obra determinada. Este contrato también tiene carácter de excepción, y sólo podrá celebrarse para el caso en el que se pueda prever el acaecimiento de un hecho o circunstancia que le ponga fin. Es un contrato en el cual el trabajador adquiere el compromiso no de prestar un servicio sino de entregar una obra o un resultado determinado y el patrono se compromete a pagarle una retribución global o de forma alzada, por la entrega de la obra.



CAPITULO III

3. La relación laboral y los despidos

Las relaciones de trabajo o laborales, la relación de trabajo como: "la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el dinero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo.

3.1. Definición de relación laboral

Es necesario que se conceda separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con las diferentes instituciones como son, la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo en el contrato de trabajo. Se propugna porque existe una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan en que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esta corriente hay otra que establece que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.



Se pugna porque existe una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan en que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse.

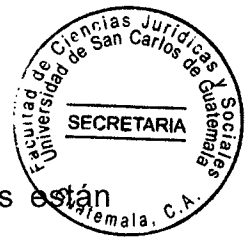
Guillermo Cabanellas, se refiere a la relación de trabajo como: "... la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el dinero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo..."²⁴

El derecho de trabajo desde sus orígenes se ubicó en humanizar el trabajo y la relación del trabajo entre empleado y patrono, buscando garantías que protegieran a la persona humana, su dignidad y su condición económicamente inferior a la de un capitalista.

Erich Molitor, decía que era necesario hacer una distinción entre el contrato y a relación de trabajo y lo hizo así: "El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo."²⁵ De acuerdo con el Código de Trabajo, en su Artículo 19 se indica que "para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo

²⁴ Ob. Cit. Pág. 968.

²⁵ De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 184.



precedente". No es de todo desconocido que muchos trabajos informales están relacionados a trabajos organizados de ventas por comisión y por no estar regulado este tipo de trabajo evaden el pago de una asistencia social.

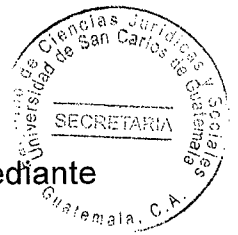
En caso de que el patrono despida a un trabajador por cualquiera de las causas que contemplan el Artículo. 77 del Código de Trabajo, debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar: a) Las indemnizaciones por tiempo servido, b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y, c) Las costas judiciales.

3.2. Sujetos de la relación individual de trabajo

Los sujetos de la relación laboral principalmente son el patrono y el trabajador como lo establece el Código de Trabajo indicando:

3.2.1. Patrono

El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus



facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera. Según el Código de Trabajo (Art.2) "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica.

Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso. La empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo.

Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble (Art. 655 del Código de Comercio de Guatemala) por lo que es una cosa y no una persona. En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica (por ejemplo una sociedad anónima). Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador (Arts. 14, 239, 240), en todos se refiere a la figura del empleador. El empleador puede adquirir los servicios de una persona para un determinado trabajo y hacia



convertirse en una dependencia de trabajo tanto para el trabajador como para el empleador.

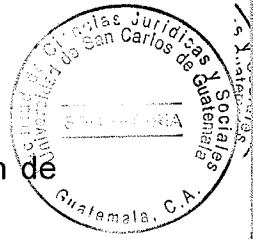
3.2.2. Trabajador

Es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo. En el Código de Trabajo, Artículo 3 se establece: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Se resalta persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

El Código de Trabajo, no hace la distinción entre empleados y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:

- Empleados no sujetos a la jornada de trabajo, Art. 124.
- Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Art. 212.
- Empleados de confianza, Art. 351.

Actualmente para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que



pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 3 que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Se refiere entonces a todo aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aún cuando no logre el resultado.

3.3. El despido

El despido debe ser impuesto por la autoridad nominadora, debiendo el encargado o jefe de la unidad, sección o departamento al advertir que por parte del servidor público se ha incurrido en uno de los supuestos contenidos.

En el Artículo 76 de la Ley de Servicio Civil, suscribir un acta administrativa, e informar, por escrito, a la unidad de recursos humanos o de personal acerca de la falta cometida, adjuntando certificación de la mencionada acta, para que se proceda a la formulación de cargos y a concederle audiencia al servidor público por un plazo de tres días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la notificación, para que presente sus justificaciones y aporte las pruebas pertinentes.

Vencido el plazo anterior, el jefe de la unidad de recursos humanos o de personal,



con las justificaciones o sin ellas, remitirá el expediente adjuntando informe de lo actuado, a la autoridad nominadora, para que ésta resuelva si procede o no el despido.

3.4. Tipos de despido

Ente los tipos de despidos se encuentran: el despido directo o despido con causa justificada y el despido indirecto:

3.4.1. El despido directo o despido con causa justificada

El despido directo o despido con causa justificada, se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito, motivada por el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones del trabajador indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores.

Según el Artículo 77 del Código de Trabajo; "Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso

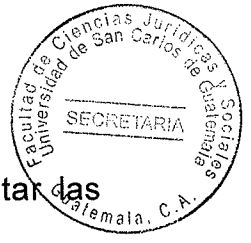


anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;

- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63;
- f) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

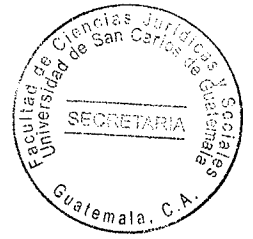
La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;

- g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o



- enfermedades; o 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 rendimiento en las labores;
- h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
 - i) Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;
 - j) Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; y
 - k) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.”



3.4.2. Despido sin justa causa, injustificado o arbitrario

Se debe a que muchos establecimientos al finalizar el año escolar despiden a los maestros sin cancelarles sus prestaciones laborales valiéndose los dueños de colegios de que los obligan a renunciar a final de año para no cancelar sus prestaciones laborales que son derechos irrenunciables lo cual es debe a la falta de denuncias por parte de los docentes por el cual el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no aplica las soluciones establecidas por ley, por tal razón por lo que el problema se va agrandando.

Por lo que se hace necesario que tanto el Ministerio de Trabajo como el Ministerio de Educación establezcan lineamientos en la contratación y los despidos de maestros cada cierre de año educacional, o efecto que el Ministerio de Trabajo debe establecer la relación laboral de los maestros de colegios privados y tomar control de las instituciones educativas que realizan esas prácticas para ser sancionadas cada vez que lo realizan.

Al tratar de suspender la relación laboral simulan nuevas contrataciones, de lo que los docentes acceden por la necesidad del trabajo y el Ministerio de Educación, debe establecer la relación laboral con el control interno de los maestros que trabajan en los centros educativos públicos y así frenar la injusticia por parte de los patronos de colegios privados.



3.4.3. Despido indirecto

Son causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono.

A dichas causas se les conoce como del despido indirecto y son:

1. Cuando el patrono no le pague el salario completo en el lugar y fecha convenidos.
2. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, en forma inmoral, acuda a la calumnia o vías de hecho en contra del trabajador.
3. Cuando el patrono, sus parientes o dependiente suyo cometan alguno de los actos en contra del trabajador.
4. Cuando el patrono cause un perjuicio material en las herramientas del trabajador.
5. Cuando el patrono o su representante acuda a la injuria, calumnia o vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar en donde se ejecutan las labores.
6. Cuando el trabajador o algún miembro de su familia padezca de enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona.
7. Cuando haya peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia.



8. Cuando el patrono comprometa la seguridad del lugar en donde se realizan las labores por imprudencia o descuido inexcusable.
9. Cuando el patrono infrinja alguna de las siguientes prohibiciones: Inducir o exigir a los trabajadores a comprar sus artículos de consumo a determinadas personas o lugares; exigir o aceptar dinero u otra compensación como gratificación para que se les admita en el trabajo; obligar a los trabajadores a retirarse del sindicato; influir en sus decisiones políticas o religiosas; retener solo por voluntad las herramientas del trabajador; hacer colectas obligatorias; dirigir o permitir que se trabaje en estado de embriaguez o efecto de drogas; ejecutar actos que restrinjan los derechos del trabajador.
10. Cuando el patrono traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o que altere cualquiera de las condiciones de trabajo.
11. Cuando incurra en alguna falta grave a las obligaciones según el contrato.
12. Los incumplimientos contractuales del empresario.

CAPÍTULO IV

4. Incumplimiento del Código de Trabajo y las normas internacionales en el pago de las prestaciones laborales a docentes de los colegios privados

Del incumplimiento del pago de las prestaciones laborales de los colegios privados, se debe a que muchos establecimientos al finalizar el año escolar despiden a los maestros sin cancelarles sus prestaciones laborales valiéndose los dueños de colegios de que los obligan a renunciar a final de año para no cancelar sus prestaciones laborales que son derechos irrenunciables lo cual se debe a la falta de denuncias por parte de los docentes

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no aplica las soluciones establecidas por ley, por tal razón el problema se va agrandando, por lo que se hace necesario que tanto el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como el Ministerio de Educación establezcan lineamientos en la contratación y los despidos de maestros cada cierre de año educacional.

Por lo que es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, establezca y dicte disposiciones en la relación laboral de los maestros de colegios privados y tomar control de las instituciones educativas que realizan esas prácticas para ser sancionadas cada vez que lo realizan ya que al tratar de suspender la relación laboral simulan nuevas contrataciones, de lo que los docentes acceden por la



necesidad del trabajo y el Ministerio de Educación, establecer la relación laboral con el control interno de los maestros.

El Ministerio de Educación, debe de establecer la relación laboral con el control interno de los maestros que trabajan en los centros educativos públicos y así frenar la injusticia por parte de los patronos de colegios privados.

4.1. Análisis de la problemática

La investigación se hace necesaria ya que anualmente se establece que los despidos a maestros a mediados o finales de octubre, son más frecuentes y a mediados de enero son recontratados, de lo cual surge la inquietud de que porque los patronos de centros educativos privados, con la relación laboral existente con los docentes, no cumplen con todas las prestaciones laborales que les corresponden.

La problemática del incumplimiento que provoca desacuerdos y problemas entre docentes y el propietario de los colegios privados, cada año ira aumentando ya que los patronos, directores, dueños o cualquier otro tipo de denominación para indicar que es quien tiene la relación laboral con el trabajador vea beneficio al hacer esa mala práctica.

La solución para la problemática del despido del maestro constantemente es que el Ministerio de Educación, conjuntamente con el Ministerio de Trabajo entregaran



a los directores o propietarios de colegio privado un formato del contrato de trabajo para los docentes.

Es imprescindible y necesario analizar un estudio de este problema desde varios puntos de vista, uno sociológico, porque la problemática investigada es de carácter social ya que se encuentra en un elemento del Estado que es la población afectando la vida laboral de los docentes de centros educativos privados. También se enfocara desde el punto de vista jurídico porque se llevara a cabo un análisis de los contratos laborales de colegios privados con los maestros tanto establecidas en las leyes nacionales como internacionales y además otras leyes necesarias para su estudio.

Todo docente debe hacer valer las garantías mínimas, necesarias e imperativas, realistas y objetivas, para poder satisfacer sus necesidades y contar con trabajos serios y que sean responsables.

Todo contrato laboral de trabajo suscrito entre los docentes y el director, debe de contar con las garantías mínimas, para beneficio de los más necesitados que en este caso son los trabajadores de centros educativos, los docentes no deben de frustrarse para que cada año sean reintegrados a las actividades escolares de los centros educativos privados, mucho menos que sean coaccionados ya que la relación laboral con las autoridades de centros educativos aun finalizando e iniciando anualmente sus actividades como maestros.

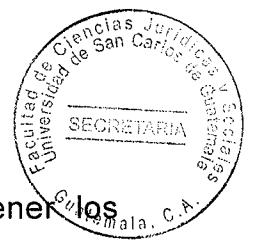


Las causas del incumplimiento del pago de las prestaciones laborales a docentes de los colegios privados, es por no acumular sus prestaciones, en otros casos es por no emitir la constancia donde ha laborado en la institución educativa privada, ya que el trámite de subir de escalafón es cada tres años y los beneficios son mayores, por eso considero que anualmente deben de ser trabajos por diez meses y luego recontratarlos.

El presente informe de tesis fue grado, con el objeto de comprobar las causas del incumplimiento del pago de las prestaciones laborales a docentes de los colegios privados, constatando que en muchas ocasiones el despido y recontratación son más frecuentes de lo que consideraba, incluso llegar a contratar personal graduados de otras carreras de educación media superior para que anualmente se este recontratando personal docente para los centros educativos privados que incumplen con derechos de docentes.

Las principales leyes que colaboran a beneficio de los trabajadores con: la Constitución Política de la República de Guatemala, por la Asamblea Nacional Constituyente, el Decreto 1441 Código de Trabajo, del Congreso de la República de Guatemala, Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo.

Los directores que están contra la ley laboral cuando despiden injustificadamente a un maestro al finaliza cada año escolar, por lo que es necesario establecer a



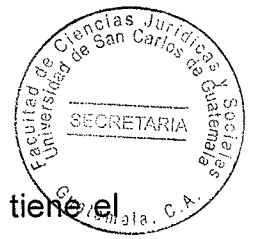
través de un estudio jurídico doctrinario los lineamientos que debe tener los contratos establecidos con los docentes y directores y/o patronos.

4.2. Tipos de contratos

El derecho guatemalteco regula la prestación de servicios profesionales como un contrato de naturaleza civil. Las partes fijarán de común acuerdo los alcances del contrato así como la contraprestación económica a favor del dueño o director, en caso de ser oneroso se desprende con toda claridad, que la prestación del servicio profesional solamente podrá realizarse por quien tenga un título profesional y se encuentre debidamente colegiado o que el servidor haya tenido instrucción técnica. Por lo tanto, solamente aquellos profesionales facultados podrán celebrar un contrato de esa naturaleza.

De manera que al despedir anualmente al trabajador docente de un centro educativo privado se violentan varios de sus derechos y hacen caso omiso ya que la necesidad de trabajo hace que los docentes pierdan la oportunidad de denunciar al establecimiento educativo por la espera de ser llamado por el centro educativo cada año.

De esa manera se encuentran dentro de un contrato de civil sin garantizar los requisitos mínimos del derecho laboral, además, se ha llegado al extremo de considerar que la suscripción de un documento, que pruebe una relación civil,



aunque existan los elementos esenciales de un vínculo jurídico laboral que tiene el único fin de anular por completo el pago de prestaciones laborales para el trabajador, viniendo a menoscabar los derechos que se establecieron en las leyes laborales para el personal presupuestado, incluyendo la de estabilidad la obligación tributario estando en relación o no de trabajo como técnico o profesional.

4.3. Contratación laboral en los colegios privados

Es de suma importancia erradicar los despidos de maestros que constantemente son recontratados cada inicio de año educativo para no hacer los pagos correspondientes que por ley los tiene, de manera que se requiere la creación un contrato general para los docentes de establecimiento educativos privados es de urgencia ya que al analizar y dar a conocer el problema del incumplimiento de las prestaciones que por ley corresponde a todo trabajador por parte de los patronos de centros educativos privados, se denota las grandes cantidades de maestros que son afectados al momento de ser despedidos a los diez meses de ser contratados como maestros, derivado de la falta de control y resguardo de los derechos de los maestros de establecimientos educativos privados, por parte de las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento en materia educativa y laboral.

El problema de despidos maestros anualmente, es constante y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, recibe anualmente más de quinientas denuncias al año,



en explicaciones de supervisores ha disminuido ya que los docentes esperan a mediados de enero para que se vuelvan a contratar.

El problema como indican los encargados del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es que la mayoría de trabajadores que son despedidos a mediados de octubre o noviembre deben entablar la denuncia ya que al pasar más de dos meses a la espera de ser de nuevo contratados están poniendo en riesgo su tiempo en cada año que son despedidos, por prescripción; el docente ya no denuncia el despido.

4.4. Prestaciones laborales

El trabajador debe de contar con todas las prestaciones que el seguro social como el Estado establece, de esta manera el trabajador docente del centro educativo privado, debe contar por lo menor a sus derechos mínimos como trabajador, como son sus prestaciones, por la labor desempeñada, principalmente las prestaciones como las bonificaciones mensuales, bono catorce, vacaciones como la indemnización si fuere el caso que el patrono no demuestra la razón del despido.

4.5. Jubilación del trabajador

El contrato de trabajo se extingue por acceso del trabajador a la pensión de jubilación.

El empresario no podrá obligar al trabajador a jubilarse por el hecho de haber cumplido una determinada edad, salvo que el convenio colectivo de condiciones de trabajo o el contrato establezca una edad determinada para la jubilación y el trabajador tuviese cubiertas suspensiones que fuera necesaria para recibir la prestación correspondiente.

4.6. Análisis de la investigación

El incumplimiento de las prestaciones laborales en colegios privados se da, por la falta de sanciones a las mismas instituciones educativas, y principalmente porque no existe denuncia por los docentes, por lo que el Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no cumplen con la finalidad de protección a los docentes que son despedidos y recontratados anualmente.

Como sugerencia se requiere que tanto el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como el Ministerio de Educación, establezcan lineamientos en la contratación, facilitando contratos de trabajos acordes a la actividad desarrollada como docentes para que los directores o propietarios no realicen masivos despidos de maestros cada cierre de año educacional, o efecto que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social establecer la relación laboral de los maestros de colegios privados y tomar control de las instituciones educativas que realizan esas prácticas para ser sancionadas cada vez que lo realizan o con el cierre de los centros educativos privados que constantemente realicen esa práctica contra los maestros.



Ya que al tratar de suspender la relación laboral simulan nuevas contrataciones de lo que los docentes acceden por la necesidad del trabajo y el Ministerio de Educación, establecer la relación laboral con el control interno de los maestros que trabajan en los centros educativos públicos y así frenar la injusticia por parte de los patronos de colegios privados.

4.7. Causa de los despidos en los colegios privados

El problema se define sobre las causas del incumplimiento de las prestaciones laborales de los centros educativos privados hacia los docentes, que podrían ser para no cumplir con las prestaciones que por ley les corresponde, no ser inscritos como trabajadores permanentes y no proporcionarles el seguro social, que por ley les corresponde a todo trabajador por parte de los patronos también evitar el pago de bonos y el bono catorce que si los reconstratan en febrero proporcionalmente reciben menos de la mitad del salario como bono catorce.

De manera que los docentes trabajadores de centros educativos privados no gozan de las garantías constitucionales y de las establecidas en el Código de Trabajo, así como las leyes especiales y leyes internacionales; las cuales son violentadas al no pagarle sus prestaciones laborales de conformidad con la ley.

Pues es sabido por quejas de los docentes que la mayoría de centros educativos privados incumplen con las prestaciones laborales que a cada trabajador



corresponde, por los escasos recursos económicos de los mismos trabajadores, no continúan exigiendo los derechos de pagos que les corresponden por el miedo de ser despedidos y si con suerte son recontratados cada inicio de año, dejando de percibir muchas prestaciones como aguinaldo, bono catorce y otros.

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 establece: "Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: en la literal "o" establece: o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por 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".

Lo cual lleva un análisis de los derechos no incumplidos hacia los docentes que son despedidos cada finalización de actividades educativas en octubre, violando los derechos de los docentes; los que se encuentran regulados en las normas siguientes:

El Artículo 12 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio que sobre la terminación de la relación de trabajo, indica: "1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho: (a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía



se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o (b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o (c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

2. Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no será exigible el pago de las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo en virtud del apartado b) de dicho párrafo.

3. En caso de terminación por falta grave podrá preverse la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.”

Por tal razón por lo que el problema se va agrandando, por lo que se hace necesario que tanto el Ministerio de Trabajo como el Ministerio de educación establezcan lineamientos en la contratación y los despidos de maestros cada



cierre de año educacional, que el Ministerio de Trabajo establezca la relación laboral de los maestros de colegios privados y control de las instituciones educativas que realizan esas prácticas para ser sancionadas cada vez que lo realizan ya que al tratar de suspender la relación laboral simulan nuevas contrataciones, de lo que los docentes acceden por la necesidad del trabajo y el Ministerio de Educación, debe establecer la relación laboral con el control interno de los maestros que trabajan en los centros educativos públicos.

4.8. Prestaciones laborales a que tienen derecho los maestros de colegios privados

Fundamento, los Artículos 2, 3, 18, 20, 22, 24, 25 y 29 76, 78 y 332 del Código de Trabajo. Es necesario establecer, protección del trabajador, para lo relativo a las prestaciones laborales, establecidas en el Código de Trabajo, Decreto 1441, para indicar legalmente como cuáles son los derechos de los trabajadores y la responsabilidad de los patronos y así poder cumplir con los contratos laborales.

Así la aplicación adecuada de los contratos laborales de trabajo, se requiere un análisis e interpretación y de acuerdo con el Código de Trabajo, en su Artículo 19 se indica que "para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente".



La base legal o sustento jurídico del tema, se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala en los Artículos 1, 44, 46, 101, 102 y 106, para encontrar los principales derechos de todo trabajador y en especial a los docentes de colegios privados.

Por lo que es necesario encontrar la fuente principal del ordenamiento jurídico guatemalteco, que es la Constitución donde se establecen las garantías de las personas en el ámbito social de la misma manera en el ámbito laboral por lo que se hace necesario que se observe la constitución para garantizar los derechos de todo trabajador y en ese caso a los docentes de colegios privados.

En el Artículo 102, de la Constitución Política de la República de Guatemala, creada por la Asamblea Nacional Constituyente en el año 1986, por esa razón que protege a la persona y a la familia como fin supremo, el bien común, es donde se establece los derechos mínimos de toda persona, como lo es en este caso la persona y los derechos de trabajo, como se puede establecer en el artículo constitucional con relación de los derechos el cual indica:

“Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: en la literal “o” establece: o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por 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.”



4.9. Incumplimiento del pago de prestaciones en los colegios privados

La falta de cumplimiento por parte del patrono del pago de las prestaciones laborales a los docentes es una de las obligaciones que se estipularon en el contrato de trabajo, elaborado con anterioridad por el Ministerio de Trabajo en conjunto con el Ministerio de Educación, al haber puesto fin en forma unilateral a éste, y despedir al trabajador sin hacer efectivo el pago de prestaciones a que está obligado por la ley, hace que surjan responsabilidades o efectos que debe asumir, siendo estas: a) pago de indemnización. b) pago de daños y perjuicios. y c) pago de las costas judiciales.

El problema radica en que el patrono al momento de despedir al trabajador, incumple con las cláusulas que se estipularon en un principio en el contrato de trabajo, principalmente en lo que se refiere a hacerle efectivo el pago de sus prestaciones laborales, por lo que éste tiene que demandarlo ante los tribunales correspondientes, a efecto de que cumpla coercitivamente con cancelar los mismos, representando para el trabajador, gasto económico, pérdida de tiempo y problemas en su familia, al no poder llevar el alimento que los mismos necesitan.

El ordenamiento jurídico establece, establece la indemnización laboral en los casos en que el patrono despida al trabajador por causa injustificada, o en forma indirecta, sin desestimar que muchas veces debe recurrir éste a los tribunales para reclamar su derecho de indemnización.



Por lo que se hace necesario que tanto el Ministerio de Trabajo como el Ministerio de Educación establezcan lineamientos en la contratación y los despidos de maestros cada cierre de año educacional, o en su defecto que el Ministerio de Trabajo establezca la relación laboral de los maestros de colegios privados, para no vedar el derecho laboral digno que deben de tener los maestros aun siendo del sector privado.

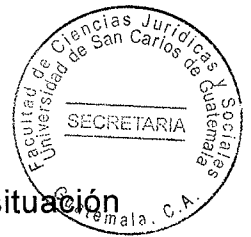
También se puede tomar control de las instituciones educativas que realizan esas prácticas para ser sancionadas cada vez que lo realizan ya que al tratar de suspender la relación laboral simulan nuevas contrataciones.

Los docentes acceden por la necesidad del trabajo y el Ministerio de Educación, debe de establecer la relación laboral de educación privada con el control interno de los maestros que trabajan en los centros educativos públicos y así frenar la injusticia por parte de los patronos de colegios privados.

La práctica de esas formas de evadir responsabilidades por parte de los propietarios o directores de hacia los maestros es constante en los establecimientos educativos privados por la falta de control por parte del Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo.

4.10. Derecho comparado

El Artículo 12 del Código de Trabajo de Honduras, indica: "Se prohíbe la



discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio, que funcionen para el uso o beneficio general en las empresas o sitios de trabajo, de propiedad particular o del estado.”

La posición social o el acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo, no podrá condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

Estableciendo su forma adecuada de no condicionarse los salarios para los trabajadores de Honduras, no como actualmente se condiciona en Guatemala.

El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, Adopción Ginebra, 68ª CIT el 22 de junio de 1982, en el Artículo 12, establece, porque es necesario como importante la aplicación en el ámbito legal las leyes internacionales la aplicación, tendrá mucha participación en establecer la terminación laboral.

De manera que se requiere un análisis adecuado del convenio relacionado a las garantías que tiene todo trabajador y de esa manera se toma como fundamento legal de forma internacional, la aplicación adecuada de las prestaciones que tienen todos los trabajadores de centros educativos privados, el Convenio 158 de la OIT, que establece la terminación laboral, de manera que es donde me fundamento en



derecho internacional, para establecer los derechos de todo trabajador como lo son sus prestaciones.

Se puede establecer en el Artículo 12 del Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, y es por esa razón que se basa jurídicamente en el Artículo 12 del Convenio 158, el cual establece todas las garantías que merece un trabajador y el cual indica:

“1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:

(a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o (b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o (c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

2. Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no será exigible el



pago de las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo en virtud del apartado b) de dicho párrafo. 3.

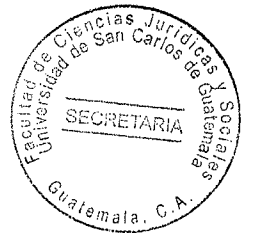
En caso de terminación por falta grave podrá preverse la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.”

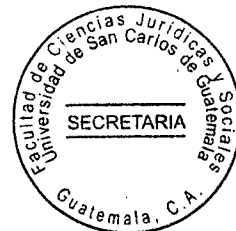


CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El problema se define sobre las causas del incumplimiento de las prestaciones laborales de los colegios a los docentes que por ley tal como corresponde a todo trabajador por parte de los patronos de centros educativos privados; como es sabido al momento de ser despedidos a los diez meses de ser contratados como maestros, de manera que los docentes gozan de las garantías constitucionales y el Código de Trabajo y para evitarlo por tal razón por lo que el problema se va agrandando.

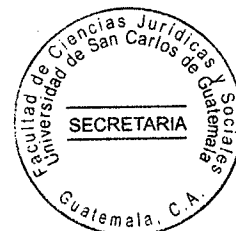
Por lo que se hace necesario que tanto el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como el Ministerio de educación establezcan lineamientos en la contratación y los despidos de maestros cada cierre de año educacional, que el Ministerio de Trabajo establezca la relación laboral de los maestros de colegios privados y control de las instituciones educativas que realizan esas prácticas para ser sancionadas cada vez que lo realizan ya que al tratar de suspender la relación laboral simulan nuevas contrataciones, de lo que los docentes acceden por la necesidad del trabajo y el Ministerio de Educación, debe establecer la relación laboral con el control interno de los maestros que trabajan en los centros educativos públicos.





BIBLIOGRAFÍA

- ALLOCATI, Amadeo. **Derecho colectivo laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1973.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Talleres de Impresión de la Facultad de Ciencias Jurídica y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1980
- BRICEÑO RUIZ, Albert. **Derecho individual de trabajo**. Colección de Textos Jurídicos Universitarios Ed Harla, México 1985.
- BORJA SORIANO, Tomás, **Teoría general de las obligaciones**. México 1959 2 tomos.
- CABALLENAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Ed: Heliasa S.R.L. Viamonte 1730, piso 1, Buenos Aires Argentina. 1980.
- CAJAS LOPEZ, Marco Tulio. **El proceso de las políticas públicas (s.e.)** Guatemala, 20 agosto 2007.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Caracas Venezuela: Ed. Naciones. 1989.
- CASTELLANOS DÁVILA, Randolf Fernando. **Los principios que inspiran el derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1988.
- DE LA CUEVA, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa S.A. 1977 2 tomos.
- Diccionario enciclopédico lexus**. Cd.room.
- Enciclopedia multimedia Encarta 2002**. Cd. Room.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.
- MAZARIEGOS VÁSQUEZ, Edilmar. **Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2001.
- MÉNDEZ SALAZAR. **Libertad Emérita. Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San



Carlos de Guatemala, 2005.

MUÑOZ RAMÓN, Roberto, **Derecho del trabajo**. Ed. Porrúa, S. A. México 1980.

OSSORIO Manuel; **Diccionario de ciencias políticas y sociales**. ed: Heliasta Viamonte. Buenos Aires Argentina. 1982.

PÉREZ CAAL, Héctor Ovidio. **Desconocimiento de las leyes en materia laboral**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1998.

RODRÍGUEZ ALBOREZ, Armando; **Los derechos humanos en Guatemala análisis jurídico social**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1992.

RUIZ CASTILLO DE JUÁREZ, Crista. **Historia del Derecho**. 9 ed. Guatemala Zaffaroni, Eugenio Raúl. Manual de derecho penal. Ed. Ediar S.A. Argentina. 1990.

SOPENA, Ramón. **Diccionario enciclopédico ilustrado de la lengua española**. Tomo I, ed: Ramón Sopena, Barcelona. 1985.

LEGISLACIÓN

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea nacional constituyente, 1986.

Convenio 158 de la OIT. Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1985.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 1966. Decreto 14-89, del Congreso de la República de Guatemala.

Código de Trabajo. Congreso de la República. Decreto 330 y sus reformas, 1947.

Ley de Educación. Decreto número 12-91. Del Congreso de la República de Guatemala 1991.

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

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto 295.1946.

Ley de Protección Integral de la niñez y adolescencia decreto número 27-2003.