

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

**ANALISIS DE LOS FACTORES QUE OBSTACULIZAN EL CUMPLIMIENTO EN EL
PAGO DE LOS CONTRATOS A LOS FUTBOLISTAS DE LA LIGA MAYOR DE LA
LIGA NACIONAL DE FUTBOL DE GUATEMALA**

RIDERS ALESSANDRO ESCOBAR

GUATEMALA, SEPTIEMBRE 2024

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

**ANALISIS DE LOS FACTORES QUE OBSTACULIZAN EL CUMPLIMIENTO EN EL
PAGO DE LOS CONTRATOS A LOS FUTBOLISTAS DE LA LIGA MAYOR DE LA
LIGA NACIONAL DE FUTBOL DE GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

RIDERS ALESSANDRO ESCOBAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, septiembre 2024

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

DECANO:	M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I:	vacante
VOCAL II:	Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase:

Presidente:	Licda. Candi Claudy Vaneza Gramajo Izzepi
Vocal:	Lic. Juan Pablo Perez Solorzano
Secretario	Lic. Guillermo David Villatoro Illescas

Segunda fase:

Presidente:	Lic. Carlos Enrique López Chávez
Vocal:	Lic. Héctor Javier Pozuelos López
Secretario	Licda. Candi Claudy Vaneza Gramajo Izzepi

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).



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 04 de junio de 2015.

ASUNTO: RIDERS ALESSANDRO ESCOBAR, CARNÉ No. 200818463, solicita que para la elaboración de su tesis de grado, se le apruebe el tema que propone, expediente No. 20120993.

TEMA: "ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE OBTACULIZAN EL CUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE LOS CONTRATOS A LOS FUTBOLISTAS DE LA LIGA MAYOR DE LA LIGA NACIONAL DE GUATEMALA."

Con base en el dictamen emitido por el (la) consejero (a) designado (a) para evaluar el plan de investigación y el tema propuestos, quien opina que se satisfacen los requisitos establecidos en el Normativo respectivo, se aprueba el tema indicado y se acepta como asesora de tesis a la Licenciada MÓNICA RAQUEL GARCÍA LÓPEZ, Abogado y Notario, colegiada No. 11758.


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

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



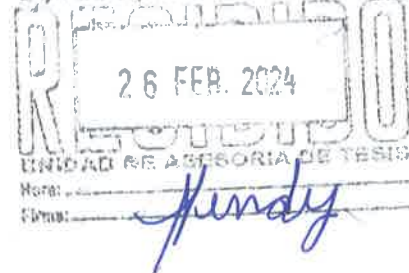
LICDA. MÓNICA RAQUEL GARCIA LÓPEZ
ABOGADA Y NOTARIA

6ª. 11-77 zona 10, Edificio Punto Diez, 6º. Nivel Oficina 6F, Cel. 58856931
GUATEMALA, CIUDAD



Guatemala, 07 de noviembre de 2018

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez.
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Ciudad Universitaria



En cumplimiento de la designación recaída en el suscrito como asesor de tesis del trabajo de investigación intitulado **"ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE OBSTACULIZAN EL CUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE LOS CONTRATOS A LOS FUTBOLISTAS DE LA LIGA MAYOR DE LA LIGA NACIONAL DE GUATEMALA"** del estudiante **RIDERS ALESSANDRO ESCOBAR**, carné 200818463; y habiendo concluido el desarrollo de su investigación, me es grato dirigirme a usted para rendir el siguiente informe:

1. El estudiante **RIDERS ALESSANDRO ESCOBAR**, abordó la problemática relacionada a la contratación de deportistas profesionales y las obligaciones de los patronos y la ausencia de legislación relacionada, proponiendo mecanismos que permitan la resolución de conflictos derivados del incumplimiento de estos instrumentos jurídicos.

2. La investigación realizada por el estudiante **RIDERS ALESSANDRO ESCOBAR**, se fundamenta en el derecho del trabajo y el derecho a un salario digno como derecho humano que le son inherentes a la persona humana. Para su desarrollo se utilizaron los métodos analítico y lógico deductivo, los cuales facilitaron realizar el análisis de la información histórica y del surgimiento de los derechos laborales permitiendo establecer que estos son aplicables a cualquier tipo de contratación laboral.

3. La redacción del trabajo se considera adecuada al problema planteado en su investigación y cubre las fases de ejecución y culminación de la misma.

LICDA. MÓNICA RAQUEL GARCIA LÓPEZ
ABOGADA Y NOTARIA
6°. 11-77 zona 10, Edificio Punto Diez, 6°. Nivel Oficina 6F, Cel. 58856931
GUATEMALA, CIUDAD



4. Con respecto a la conclusión que formula responde afirmativamente a la hipótesis principal de su tesis, en el sentido de que mediante la investigación se ha determinado la necesidad que las autoridades del Trabajo y Previsión Social en Guatemala deben monitorear e intervenir en los conflictos laborales surgidos del incumplimiento de los contratos entre los cubos de la liga mayor.

5. La investigación desarrollada por la estudiante **RIDERS ALESSANDRO ESCOBAR** constituye un aporte para la bibliografía referente al tema de su investigación y de valor científico para la disciplina del derecho laboral al proponer cambios.

6. Finalmente la bibliografía utilizada para la realización de su trabajo de investigación, se considera oportuna y apropiada.

Por las razones expuestas, la suscrita aprueba el trabajo de investigación realizado por la estudiante **RIDERS ALESSANDRO ESCOBAR**; y declaro expresamente que no tengo ninguna relación de parentesco con la misma.

Por todo lo anterior señalado y con base al Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, emito **DICTAMEN FAVORABLE** en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por la estudiante **RIDERS ALESSANDRO ESCOBAR** cumple con los requisitos establecidos.

Me suscribo de usted, atentamente.


Licda. Mónica Raquel García López

Col. 11,758.

ASESOR DE TESIS

*Licda. Mónica Raquel García López
Abogada y Notaria*



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



D.ORD. 491-2024

Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quince de mayo de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **RIDERS ALESSANDRO ESCOBAR**, titulado **ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE OBSTACULIZAN EL CUMPLIMIENTO EN EL PAGO DE LOS CONTRATOS A LOS FUTBOLISTAS DE LA LIGA MAYOR DE LA LIGA NACIONAL DE FUTBOL DE GUATEMALA**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR



[Handwritten signature]





DEDICATORIA

A DIOS:

Por bendecir cada día de mi vida y al llevarme de su mano me ha mostrado su misericordia haciéndome instrumento de amor, servicio y justicia.

A MIS PADRES:

Esteban Escobar Valenzuela, mi Nais (+), María Herlinda de León de Escobar (+) a quienes llevo en un lugar muy especial de mi corazón un beso al cielo, a mi Madre Olga Marina Escobar de León, Por su apoyo y amor incondicional, a los tres por ser mis ejemplos de lucha, humildad y perseverancia mi agradecimiento eterno.

A MI ESPOSA:

Evelyn Karina Ramírez Lossí por ser el péndulo de amor que le da estabilidad a mi vida, ejemplo de lucha y superación gracias por tu paciencia y amor incondicional.

A MIS HIJAS:

Alejandra y Nicole la luz de mis ojos y mi mayor orgullo por llenar mi vida con su existencia y ser mis cómplices de los momentos más hermosos y bendecidos de nuestro hogar.

A MI HERMANA:

Lisbeth Mayen Escobar mi amor y exhorto a buscar sus sueños y metas.

A MIS SUEGROS:

Terencio Ramírez Rabanales (+), Nora Mailyng Lossí de Ramírez por hacerme un hijo más, infinitas gracias por su cariño y sus consejos.



A MI FAMILIA EN GENERAL:

A mis tíos por sus consejos y cariño, primos su apoyo, a mis sobrinos ser su ejemplo para que consigan sus sueños, a mis cuñados profesionales que me motivaron a no rendirme para alcanzar mi sueño, mi amor a ustedes y a mi familia en general por su afecto y apoyo siendo de bendición en mi vida.

A MIS AMIGOS:

Quienes en el caminar de la vida han sido herramientas de Dios para mi prosperidad, mi gratitud por su tiempo, su apoyo, sus consejos, pero en especial por el privilegio de considerarme su amigo.

A MI NIETO:

Paulito Mi amor y apoyo incondicional

A:

Mi alma mater la Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por el tiempo que tuve el privilegio de forjarme en sus aulas para hoy alcanzar mi meta.



PRESENTACIÓN

Los estudios que se han realizado sobre aquellos factores en que la Federación de Fútbol de Guatemala y en concreto la Liga Mayor del Fútbol nacional no han tomado cartas en el asunto sobre la determinación de velar que sean cumplidas las garantías ofrecidas en los contratos de los jugadores que pertenecen a los clubes de la liga mayor de la liga nacional del fútbol guatemalteco sobre todo por parte de los dueños de los equipos, entonces comprendemos que la rama del derecho laboral es la que corresponde como objeto de estudio para determinar los factores que obstaculizan el cumplimiento en el pago de los contratos a los futbolistas a través del reconocimiento de sus derechos tutelados como trabajadores deportistas dentro del ámbito futbolístico del país.

Como sujeto de estudio se hace necesaria la creación de una normativa de carácter legal para respaldar a los jugadores de fútbol de la liga mayor de la liga nacional y así sean respetados por parte de los directivos de los equipos tal como está estipulado en sus contratos y no al contrario se vean desprotegidos por diversas situaciones en las que dicen fundarse aquellos directivos quienes de una forma arbitraria y antijurídica incumplen con el pago a los jugadores a sabiendas que esto conlleva un problema pues no contemplan la existencia de un contrato de trabajo en el cual se deben de proteger las normas laborales a las que como todo trabajador los futbolistas tienen derecho y no como un servicio profesional pues ellos cumplen con los presupuestos que manifiestan una relación laboral para con los equipos.

HIPÓTESIS



Existe violación a los derechos laborales de los jugadores debido al desconocimiento de las normas que regulan los contratos lo cual puede ser solucionado. La contratación de los servicios de deportistas profesionales en la liga mayor de la liga nacional de futbol de Guatemala, implica la elaboración de un contrato laboral entre las partes, debido a que a través del mismo es que cumplen todos los requisitos legalmente establecidos para la constitución de una relación de trabajo, buscando el reconocimiento de los derechos tutelados para los trabajadores deportistas profesionales en el país.

COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Al concluir el estudio, se logró establecer la comprobación válida de la hipótesis planteada, utilizando el método deductivo el cual fue aplicado posteriormente al análisis e interpretación de la información, exponiendo las causas y efectos que generan la falta de certeza jurídica para la adecuada aplicación de la ley en los contratos de los jugadores de futbol de la liga mayor de la liga nacional de futbol de Guatemala en pro de una adecuada relación entre las partes, así como establecer las causas primordiales que provocan la obstaculización en el cumplimiento del pago correspondiente.

La exclusividad para la prestación de los servicios no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y solo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato, exponiendo las causas y efectos que generan los daños ocasionados en la vulneración de los derechos laborales a los deportistas del futbol mayor en su liga nacional y en consecuencia crear la normativa que permita una relación adecuada entre los dirigentes o propietarios de los diferentes equipos de futbol y los jugadores como empleados.

ÍNDICE



Pág.

Introducción	i
--------------------	---

CAPÍTULO I

1. El Derecho laboral	1
1.1. El trabajo	1
1.2. Nacimiento de los derechos laborales	6
1.3. Origen de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)	7
1.4. Instrumentos internacionales que tutelan el derecho al trabajo	9
1.5. Principios del derecho laboral	10
1.5.1. Principio Protector	10
1.5.2. Principio de Irrenunciabilidad	11
1.5.3. Principio de Continuidad	12
1.5.4. Principio de Primacía de la realidad	13
1.5.5. Principio de La condición más beneficiosa	13
1.5.6. Principio de razonabilidad	14
1.5.7. Principio de buena fe	14
1.5.8. Principio de no discriminación	15
1.5.9. Principio de gratuidad	15
1.6. Tutela de los derechos laborales	16
1.7. El derecho al trabajo digno	21
1.8. Derecho a la sindicalización y huelga	24
1.9. Derecho a la seguridad social	28

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo	33
2.1. Relación de trabajo y contrato de trabajo	33



2.2. Naturaleza jurídica de los contratos de trabajo	37
2.3. Fuentes de los contratos de trabajo	37
2.3.1. Fuentes genéricas	38
2.3.2. Fuentes plurales	39
2.3.3. Fuentes singulares.....	39
2.4. Clases de contrato de trabajo en Guatemala	40
2.4.1. Contrato Verbal de trabajo	40
2.4.2. Contrato de trabajo escrito.....	42
2.5. Relación Jurídica Contractual.....	49
2.5.1. Contrato individual	49
2.5.2. Características del contrato individual de trabajo.....	50
2.5.2.1. Vínculo económico jurídico.....	51
2.5.2.2. Prestación personal de servicios o ejecución personal de la obra	52
2.5.3. Otras características del contrato individual de trabajo.....	53
2.6. Contrato de Prestación de Servicios Profesionales.....	54

CAPÍTULO III

3. El salario	57
3.1. Definición de salario	58
3.2. El salario mínimo.....	59
3.3. El derecho al salario digno	62
3.4. Igualdad de remuneración e igualdad salarial	64
3.5. Principios que rigen la fijación del salario.....	66

CAPÍTULO IV

4. El deporte	69
4.1. Clasificación del deporte	71



4.1.1. Deporte escolar	72
4.1.2. Deporte para todos	73
4.1.3. Deporte recreativo.....	73
4.1.4. Deporte competitivo	74
4.1.5. Deporte educativo	74
4.1.6. Deporte adaptado	75
4.1.7. Deporte federado	76
4.2. Deportista	77
4.2.1. Clasificación.....	78
4.2.2. Aficionado	79
4.2.3. No aficionado	80
4.2.4. Semi profesional	81
4.2.5. Profesional	82
4.3. Contrato Deportivo Laboral	84
4.3.1. Modalidad contractual.....	85
4.4. Contratación de deportistas profesionales en Guatemala	86
4.5. Derechos y Obligaciones del trabajador y del empleador deportivo.....	87
4.6. Conflictos derivados del incumplimiento del contrato	88
4.7. Medios legales para la solución de conflictos laborales entre directivos y deportistas.....	89
4.8. Procesos de negociación colectiva.....	93
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	



INTRODUCCIÓN

En la investigación realizo un análisis jurídico legal sobre la aplicación del derecho laboral a la contratación de deportistas en el ámbito del futbol en Guatemala, así como los factores que obstaculizan el reconocimiento de los derechos tutelados para los trabajadores deportistas profesionales en el país. El problema de la contratación de deportistas profesionales fue abordado a través de la investigación, debido a las violaciones de los derechos laborales de éstos en la prestación de sus servicios con los equipos de la liga mayor de la liga nacional de futbol de Guatemala.

Mediante su realización fueron alcanzados los objetivos planteados en el plan de investigación, debido a que se identificaron las causas y consecuencias del incumplimiento de contratos y los mecanismos que pueden ser utilizados para mediar los conflictos entre deportistas profesionales y la liga mayor de la liga nacional de futbol de Guatemala.

Se comprobó la hipótesis planteada, consistente en que:” Es necesario que las autoridades responsables de velar por el respeto a los derechos laborales verifiquen el cumplimiento del pago a los contratos de los futbolistas de liga mayor de la liga nacional de futbol en Guatemala.”

La investigación se desarrolló en cuatro capítulos. En el primero se realizó la reseña histórica del reconocimiento de los derechos laborales en el mundo y el surgimiento del derecho al trabajo como un derecho humano, así como los principios del derecho laboral.

El segundo desarrolla lo concerniente a los contratos de trabajo y la relación laboral, así como su naturaleza jurídica y las fuentes de los contratos de trabajo.

El tercero expone lo referente al salario, el salario digno, la forma en la cual debe ser establecido el salario y los principios que rigen la fijación del salario.



Finalmente, en el cuarto se analizó lo referente a la contratación de los deportistas profesionales y las obligaciones de los patronos en este tipo de contratos, proponiéndose mecanismos que permitan la resolución de conflictos derivados del incumplimiento de estos instrumentos jurídicos.

La investigación se basa en el reconocimiento del derecho al trabajo y el derecho a un salario digno como derechos humanos inherentes a la persona. Para su desarrollo, se emplearon métodos analíticos y lógico-deductivos, los cuales facilitaron el análisis de la información histórica y el surgimiento de los derechos laborales, concluyendo que estos son aplicables a cualquier forma de contratación laboral

La investigación se realizó con el objetivo de impulsar el respeto y promoción de los derechos laborales en Guatemala.

CAPÍTULO I



1. El derecho laboral

Es la rama del derecho que nos proporciona conocimientos sobre los derechos y responsabilidades de las personas en el ámbito laboral, abarcando aspectos como lo son el salario, la salud ocupacional y la organización de los trabajadores. Su propósito fundamental es regular el desempeño del trabajo humano a través de principios y normas específicas.

Es una rama del derecho público que se encarga de estudiar y aplicar un conjunto de principios y normas jurídicas destinadas a regular las relaciones, derechos y obligaciones tanto de los trabajadores como de los empleadores. Su objetivo principal es establecer un marco legal que regule las condiciones laborales y proteja los derechos de ambas partes. Además, el derecho laboral establece la creación de instituciones especializadas para la resolución de conflictos laborales, garantizando así también un ambiente justo y equitativo en el ámbito laboral.

1.1. El trabajo

La concepción de lo que hoy conocemos como trabajo, no ha sido algo persistente durante la historia, debido a que ha llevado siglos definir el trabajo como actualmente se conoce de acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo se define como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen



bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos, diferenciándolo del empleo, al cual define como el trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie), sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo)”¹

El derecho laboral emerge con el propósito de regular la competencia comercial entre empresas y, al mismo tiempo, salvaguardar la dignidad humana y prevenir la explotación de los trabajadores. Su objetivo primordial es proteger a la clase trabajadora, elevando sus derechos y valorando la dignidad humana por encima del valor monetario del trabajo desempeñado.

Atendiendo a esta definición, es posible afirmar que el trabajo siempre ha existido como tal, debido a que las personas siempre han trabajado para proveerse de los recursos básicos que garanticen su subsistencia.

Durante esta primera etapa del trabajo, también surge el comercio, debido a que los “excedentes de comida, ropa o las herramientas comenzaron a ser intercambiadas por otros bienes”.²

¹ <http://www.antecedentes.net/antecedentes-derecho-laboral.html> Antecedentes.net (Consultado el 13 de junio de 2014).

² http://es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_%28sociolog%C3%ADa%29#cite_note-sanchistrabajoyparo-1. (Consultado el 14 de junio de 2014)



La palabra trabajo deriva del latín tripalium, que era “una herramienta parecida a un cepo con tres puntas o pies que se usaba inicialmente para sujetar caballos o bueyes y así poder herrarlos. También se usaba como instrumento de tortura para castigar esclavos o reos.”³

La revolución industrial es el cambio fundamental que se produce en una sociedad cuando su economía deja de basarse en la agricultura y la artesanía para depender de la industria, nace en Gran Bretaña y se extiende luego a todo el resto de Europa.

El trabajo puede definirse como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. “El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que tiene que trabajar para vivir o vive del trabajo de los demás”.⁴

Como antecedente a cualquier derecho laboral, se encuentran las Leyes de Marcu, donde aparecen por primera vez en la historia limitaciones sobre las horas de jornada laboral, de modo que se aprovechara al máximo las horas de luz a la vez que se cuidaba de no sobreexplotar a los trabajadores. Sin embargo, el trabajo como forma de dignificar a la persona y de permitirle que acceda a recursos para su subsistencia es una construcción relativamente nueva, debido a que en la antigüedad la esclavitud era algo común.

³ **Ibíd.** (Consultado el 13 de junio 2014)

⁴ **Ibíd.** (Consultado el 13 de junio 2014)



El derecho laboral surge con el fin de regular la competencia comercial entre las empresas, así como, para proteger la dignidad humana y evitar la explotación de las personas trabajadoras. El fin último de los derechos laborales es el resguardo de la clase trabajadora, ascendiendo sus derechos a la categoría de derechos humanos, aumentando al máximo el valor de la persona humana sobre el valor monetario de la labor realizada.

Durante la segunda mitad del Siglo XVIII y durante el Siglo XIX, la sociedad europea sufrió una radical transformación como resultado de la Revolución Industrial. Dicho fenómeno introdujo la mecanización de la producción, así como grandes cambios en la organización del trabajo.

El término revolución industrial es acuñado en 1845 por Federico Engels, quien denomina de esta forma a la sustitución de la mano de obra obrera de forma directa en la elaboración de productos, a través de la utilización de la energía mecánica de las máquinas.

La revolución industrial tiene su origen en Inglaterra, extendiéndose posteriormente a toda Europa. La Economía existente antes de la revolución industrial estaba basada en su totalidad en la agricultura y la producción artesanal, a través de las cuales sobrevivía el 75% de la población europea.

Este tipo de economía, basada en su totalidad en el autoconsumo, permitía que la población sobreviviera y subsistiera a través del cultivo de la tierra y la comercialización



de artesanías, debido a que la producción era baja ya que todo se realizaba manualmente, la comercialización de mercancías no era posible en estas circunstancias.

Los regímenes monárquicos dominaban Europa, sin embargo, con la revolución francesa y la propagación del liberalismo, las monarquías absolutas fueron derrocadas, como es el caso de Inglaterra, donde se constituye monarquía constitucional, entendida como la forma de gobierno en la cual el jefe de Estado es un monarca limitado por las leyes de una constitución. Dependiendo del sistema en particular, el monarca puede tener un poder político completo o bien solamente tareas ceremoniales.

La economía existente antes de la revolución industrial estaba basada en el mundo agrario y artesanal; tres cuartas partes de la población subsistían con trabajos agropecuarios. Principalmente estaba basada en el autoconsumo y no en la comercialización de los productos obtenidos, puesto que además la productividad era muy baja. Las ciudades eran pocas, pequeñas y poco desarrolladas. Hay que recordar que el régimen de gobierno de estas sociedades eran las monarquías absolutistas, en las que todo, incluyendo las personas, se consideraba una propiedad del rey.

Su realización fue posible por la existencia de una monarquía liberal y no absolutista, que consiguió evitar el panorama de revoluciones que se estaban extendiendo en otros países. Gran Bretaña quedó libre de guerras, ya que, aunque estuvo involucrada en algunas, no se desarrollaron en su territorio. Es importante reconocer entonces que en los inicios de la humanidad el trabajo estuvo ligado a la supervivencia y que con el paso



del tiempo el trabajo se volvió más especializado y con ello surge la división laboral, también es importante hacer mención que el régimen de gobierno eran monarquías absolutistas, en las que todo, incluyendo a las personas, eran consideradas como propiedad del rey.

1.2. Nacimiento de los derechos laborales

“Estos emergen con la revolución industrial y con el fin de regular la competencia comercial entre las empresas, así como, para proteger la dignidad humana y evitar la explotación de las personas trabajadoras”.⁵

Los derechos laborales buscan limitar el derecho de los empresarios y dueños de medios de producción de explotar a las personas, ya que con la modernización del sistema de producción surgen dos clases sociales, la clase capitalista, la cual es dueña de los instrumentos de producción, y la clase obrera, la cual ofrece su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

Las normas iniciales regulaban jornadas y restringían la edad para el trabajo, luego aparece el derecho laboral o derecho del trabajo, el cual armonizo el conflicto social entre los intereses del capital y de la urbe trabajadora.

La exigencia de la clase trabajadora de mejores salarios y condiciones de trabajo, también los llevó a unificarse en organizaciones, formándose los sindicatos, quienes

⁵ <http://ademcr.org/origen-de-los-derechos-laborales/ADEM>. (Consultado el 18 de junio de 2014)



utilizaban la paralización de labores (huelga) como mecanismo de presión. Estas manifestaciones y exigencias se ven fortalecidas por la posición de la Iglesia Católica, la cual condena la explotación laboral y pide a los Estados fijar límites para esta, solicitando a su vez que se regula el trabajo femenino y de las personas menores de edad.

Momento en el cual los Estados intervienen para normar las relaciones laborales, surgiendo de esta forma durante la segunda mitad del siglo XIX el derecho laboral, dando origen al nacimiento de dos clases sociales como lo son la clase capitalista, la cual es dueña de los instrumentos de producción, y la clase obrera, la cual ofrece su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

1.3. Origen de la Organización Internacional del Trabajo OIT

Durante el proceso de industrialización, surge la primera guerra mundial a finales de 1800, durante la cual los derechos laborales son nuevamente limitados debido a la necesidad de utilizar la mano de obra para la construcción de pertrechos de guerra. A su finalización, nace la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual es el único resultado importante que aún perdura del Tratado de Versalles, que dio origen a la Sociedad de Naciones.

El Acta constitutiva de la Organización Internacional del Trabajo se basó en las disposiciones de la parte XIII del Tratado de Versalles, en la que figuraba una Carta del Trabajo con principios que debían aplicar las comunidades industriales en la



reglamentación de las condiciones de trabajo de esa época. En 1946, la Organización Internacional del Trabajo se convirtió en el primer organismo especializado de las Naciones Unidas.

La Organización Internacional del Trabajo tiene como objetivo mejorar las condiciones de vida y laborales a través de la elaboración de normas internacionales del trabajo que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, las cuales fijan las condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales, tales como: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso e igualdad de oportunidades; de igual modo, formula normas que regulan las condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo, tales como: salarios, horas de trabajo, condiciones de empleo y protección social, entre otras.

Durante la primera conferencia de la internacional del trabajo en 1919, la OIT adoptó seis convenios internacionales, a través de los cuales emitió regulaciones aplicables a todas las naciones referentes a: "las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria".⁶

⁶ **Ibíd.** (Consultado el 18 de junio de 2014)

1.4. Instrumentos internacionales que tutelan el derecho al trabajo

Desde su creación la Organización Internacional de Trabajo ha diseñado y promulgado varias normas de trabajo, que establecen principios y derechos básicos del trabajo a nivel mundial para que no sean vulnerados y se rigen de la misma manera que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

En la actualidad la Organización Internacional de Trabajo ha promulgado ciento ochenta y nueve convenios y seis protocolos; entre estos instrumentos se destacan los que la organización ha denominado convenios fundamentales:

- a. Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930
- b. Convenio sobre libertad sindical y protección del derecho a la sindicación de 1948
- c. Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva de 1949
- d. Convenio sobre igualdad de remuneración de 1951
- e. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso de 1957
- f. Convenio sobre la discriminación de 1958 (empleo y ocupación)
- g. Convenio sobre la edad mínima de 1973
- h. Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil de 1999

La revaloración del derecho internacional del trabajo se vio fortalecido con los derechos humanos laborales.



1.5 Principios del derecho laboral

Los principios generales del derecho del trabajo son aquellas líneas, directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la vinculación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho. Mismo que tiene dos funciones:

a. Fuente supletoria:

Los principios se aplican cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable.

b. Fuente interpretadora:

Los principios permiten realizar una interpretación de la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

Los principios laborales pueden resumirse en:

1.5.1. Principio Protector

Este principio es fundamental en el derecho laboral, debido a que a través de éste se realiza una diferencia con el derecho civil en lo referente a las contrataciones, debido a que se orienta a proteger al trabajador, equiparándolo con el patrono, a diferencia de la función del principio de igualdad del derecho privado.



La equiparación consiste en darle más protección al trabajador frente al empleador, el cual, por lo general tiene muchas más obligaciones y menos derechos que el primero.

El principio protector en el derecho laboral contiene tres reglas:

1. Norma más favorable. Cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
2. Condición más beneficiosa. Una nueva norma no puede empeorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
3. Ante la duda a favor del operario. Entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

1.5.2 Principio de Irrenunciabilidad

El principio de irrenunciabilidad de derechos limita la autonomía de la voluntad en los contratos individuales de trabajo. A través del mismo el trabajador está imposibilitado de privarse o renunciar a las garantías que le otorgan las leyes laborales, aunque esto lo realice en beneficio propio, debido a que los derechos laborales son irrenunciables.

La irrenunciabilidad es aplicable en el momento de formarse el contrato de trabajo, pero ante cualquier acuerdo de renuncia o limitación a los derechos del trabajador mientras se ejecuta el contrato estará afecto a la nulidad.

1.5.3 Principio de Continuidad

Este principio conocido como “vocación de permanencia”, establece que los contratos de trabajo no se limitan únicamente a una prestación puntual, sino que tienen la intención de perdurar en el tiempo.

Es decir, su propósito es establecer una relación laboral continua y duradera entre el empleador y el trabajador, más allá de una tarea específica o de un periodo determinado. Este enfoque reconoce la importancia de la estabilidad laboral y la continuidad en las relaciones laborales para ambas partes.

En caso de litigio laboral, instruye al juez a considerar la duración del contrato de trabajo en la mayor extensión posible cuando exista alguna duda o ambigüedad. Esto significa que, si hay disputas sobre la interpretación o aplicación de un contrato laboral, el juez debe analizar la relación laboral con la perspectiva de que esta tenga una vocación de permanencia, es decir, que está destinada a continuar en el tiempo. Esta consideración se realiza para garantizar una mayor protección de los derechos laborales de los trabajadores y para promover la estabilidad en las relaciones laborales.

Este principio se basa en que el trabajo es la fuente de ingresos económicos del trabajador y su familia, por lo tanto, el contrato realizado entre el trabajador y el empleador debe considerarse en su extensión máxima en beneficio del trabajador.

Las audiencias se llevarán a cabo de forma continua, sucesiva y secuencial, salvo casos excepcionales hasta su conclusión.

1.5.4 Principio de Primacía de la realidad

Este principio, establece que la verdad debe prevalecer sobre la apariencia de los hechos en el ámbito laboral. Implica que, en caso de litigio, el juez debe analizar no solo lo que esta formalmente establecido en el contrato laboral, sino también lo que sucede en la práctica laboral, es decir, la realidad en la cual se desarrolla la relación laboral.

Esta consideración busca asegurar que las condiciones laborales reales sean reflejadas y protegidas, incluso si difieren de lo estipulado en el contrato escrito. De este modo, se busca evitar situaciones de abuso o explotación laboral, y garantizar un trato justo y equitativo para los trabajadores, ratificando que la verdad debe prevalecer sobre la apariencia de los hechos.

1.5.5 Principio de La condición más beneficiosa

Recepta como derecho adquirido es decir que reúna todos los presupuestos exigidos por la norma para su imputación a favor del sujeto en calidad de prerrogativa jurídica individualizada a las concretas situaciones configuradas en el tiempo a través de la duración de la relación de trabajo.

Bajo este principio, aunque las partes puedan haber acordado ciertas condiciones laborales en un contrato, si la realidad es diferente y no se ajusta a lo pactado, la situación real debe prevalecer en términos de efectos jurídicos. Esto significa que las condiciones laborales reales y las prácticas en el lugar de trabajo tienen primacía sobre



las disposiciones contractuales, garantizando así que los derechos laborales de los trabajadores sean respetados y protegidos de manera efectiva.

1.5.6 Principio de razonabilidad

Indica que el trabajador y el patrono deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a la razón y el sentido común, es decir, deben someterse a razonamientos lógicos para las relaciones de trabajo. Por ejemplo, un patrono no puede dar por terminado un contrato de trabajo o realizar un despido porque el trabajador a cometido una falta leve, ya que esto no es razonable.

El principio se orienta a disminuir los casos de arbitrariedad en la actuación de los patronos en debida protección de los derechos de los trabajadores. Su aplicación va de la mano con las condiciones de trabajo que otorga el empleador y ante las direcciones u ordenes que son dadas al trabajador.

1.5.7 Principio de buena fe

Este principio dentro del contrato de trabajo establece que tanto el trabajador como el empleador deben llevar a cabo sus respectivas obligaciones contractuales de manera honesta y leal.

Esto implica que ambas partes tienen el deber de actuar con sinceridad y fidelidad en el cumplimiento de sus compromisos laborales.

El principio de buena fe presupone que las relaciones laborales se basan en la confianza mutua y la integridad, y que las acciones y decisiones relacionadas con el trabajo se realizan de manera transparente. En otras palabras, se espera que tanto el trabajador como el empleador actúen de buena fe en todas sus interacciones laborales, respetando los derechos y obligaciones que han quedado plasmados dentro del contrato.

1.5.8 Principio de no discriminación

El principio de no discriminación se centra en asegurar que no haya diferencias injustas en el trato que el empleador dispensa a los trabajadores debido a su origen étnico, género, nacionalidad, edad, afiliación política o cualquier otra condición personal o social.

Es un principio que busca promover la igualdad en oportunidades y el trato justo para todos los trabajadores, independientemente de sus características personales. La aplicación de este principio contribuye a crear un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, donde todos los trabajadores puedan desarrollarse plenamente sin temor a ser tratados de manera injusta o discriminatoria

1.5.9 Principio de gratuidad

Este principio establece que todas las actuaciones y procedimientos administrativos y/o judiciales relacionados con asuntos laborales deben ser libres de costo para el

trabajador. Esto significa que el trabajador no debe incurrir en ningún gasto relacionado con su empleo.

1.6. Tutela de los derechos laborales en Guatemala

Cuando se realiza la conquista española, los conquistadores prácticamente esclavizaron a la población indígena en Guatemala, no existiendo un trabajo remunerado, por lo cual no es posible hablar de derecho laboral al momento de la conquista.

Como primer antecedente en Guatemala de legislación laboral-social están las Leyes de Indias (compiladas en 1680), un intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían contra los indígenas. Entre sus disposiciones se encontró la regulación de la jornada de ocho horas.

Si bien es cierto que su aplicación dejó mucho que desear, las Leyes de Indias fueron un curioso anticipo de la Legislación laboral profesionalista que se implementaría siglos después. Las Leyes de Indias fueron renovadas en 1835 y 1851 por las legislaturas estatales y republicanas de Guatemala, respectivamente, en 1877, se dictaron varias normas de tipo laboral⁷

⁷http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=12&cad=rja&uact=8&ved=0CCIQFjABOAo&url=http%3A%2F%2Fwhite.lim.ilo.org%2Fproyectoactrav%2Fpry_rla_06_m03_spa%2Factividades%2Fdocumentos%2Fguatemala%2Ftallernac_segsoc_antecedentesssguatemala.ppt&ei=Ry80Vc-6BoyrwgTnsoCIDQ&usg=AFQjCNHZLbkx4YCtphKC-bcXGMMJcrG3TA&bvm=bv.91071109,d.eXY
(Consultado el 12 de julio de 2014)



Posteriormente, en 1894 se dicta la Ley de Trabajadores, que contenía salubres disposiciones que lamentablemente no llegaron a cumplirse y en 1906 entra en vigencia la Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo, la cual contenía normas que anticipan la futura previsión social: prestaciones sociales a los trabajadores en casos de accidentes profesionales; asistencia médica en enfermedad y maternidad, subsidios en dinero por incapacidades, y pensiones vitalicias para las incapacidades permanentes; lamentablemente esta Ley tuvo poca aplicación práctica.

Es en la Constitución Política de la Republica de Guatemala de 1921, donde se tutela y regula por primera vez en el texto constitucional el trabajo, estableciendo en el Artículo 20:” El trabajo es libre y debe ser remunerado justamente. Serán nulas las estipulaciones en virtud de las cuales se pierda la libertad individual o se sacrifique la dignidad humana”. Los empleados y operarios industriales están facultados individual y colectivamente para suspender su trabajo, siempre que no empleen coacción ni medios ilícitos o violentos ni contravengan a lo estipulado legalmente en los contratos.

El Estado fomentará las instituciones de previsión y de solidaridad social y dictará leyes sobre la organización general del trabajo y para garantizar la vida y la salud de los trabajadores. Una ley especial reglamentará el trabajo en los servicios públicos, sean administrados por el Estado o por empresas particulares. A nadie se impedirá que se dedique a la industria, comercio o trabajo lícito que le plazca, quedan prohibidos los monopolios, privilegios, concesiones o restricciones, aún a título de protección a la industria. Son funciones sobre las que el Estado fomenta la solidaridad y la previsión social, aunque con sus respectivas reservas.



Las profesiones que requieran título no podrán ejercerse sin obtenerlo y llenar las demás formalidades que la ley exija, entre las cuales no se incluirá la de prestar fianza.

La propiedad artística y la literaria son perpetuas, pues tienen la facultad exclusiva de disponer de ella, publicarla, enajenarla y reproducirla parcial o totalmente.

El inventor gozará de la propiedad exclusiva de su invento por un plazo que no excederá de quince años.

Quien perfeccione la invención ajena tendrá igual privilegio en cuanto a la modificación que hubiere hecho.

A los que introduzcan y establezcan industrias nuevas en la República, se les podrá otorgar concesiones hasta por diez años improrrogables; pero tales concesiones no tendrán el carácter de prohibitivas de industrias iguales o semejantes.

El Estado se reserva las atribuciones relativas a correos, telégrafos, radiotelegrafía, navegación aérea, acuñación de moneda y emisión de moneda fiduciaria y papel moneda.

Esas atribuciones son indelegables; pero aquél por medio del Poder Ejecutivo, podrá respecto de dichas materias celebrar contratos o pactos determinados y conceder autorizaciones para casos particulares, que serán siempre sometidos a la previa aprobación de la Asamblea Legislativa.



Sólo podrán estancarse en provecho del Estado el alcohol etílico y los aguardientes, las armas y municiones de guerra, los explosivos usados en el arte militar y los aparatos para su empleo; pero deberá permitirse, con las restricciones convenientes, el uso de los explosivos que sean necesarios para la industria.

Corresponde al Estado y no es enajenable, el derecho de propiedad de todas las substancias inorgánicas y de las procedentes de la transformación de las orgánicas distintas de los componentes ordinarios del terreno, mientras aquellas se encuentren en el subsuelo, en cualquier forma, disposición y profundidad.

Se exceptúan de estas disposiciones: las aguas, los terrenos de acarreo, las canteras, el salitre, el azufre, el cloruro de sodio, los abonos orgánicos e inorgánicos y las demás substancias análogas y similares que establezcan la Ley de Minería, las cuales pertenecen al dueño del suelo.

El Ejecutivo podrá celebrar contratos con los particulares y con entidades jurídicas sujetas a las leyes del país, para la explotación de las substancias expresadas en la primera parte del inciso 7º como de propiedad de la nación, pero por tiempo limitado, que no excederá de cincuenta años y dentro del área que determine la ley, la cual fijará, además, los derechos del descubridor o denunciante y del dueño del suelo.

Los extranjeros no podrán ni aun como accionistas de sociedades anónimas o comanditarias adquirir por ningún motivo derecho alguno sobre inmuebles en una faja de diez kilómetros de ancho a lo largo de las fronteras y de cinco kilómetros de ancho a



lo largo de las playas marítimas. Fuera de los casos previstos en los incisos anteriores, la libertad de industria sólo podrá ser limitada, suspendida o vedada por la ley, cuando así lo exijan la salud pública, los intereses sociales o los derechos de la humanidad.

A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio, o trabajo que le acomode, siendo lícito. El ejercicio de esa libertad sólo podrá limitarse, suspenderse o vedarse por resolución judicial cuando se ataquen los derechos de tercero, o por providencia gubernativa, dictada de conformidad con la ley, cuando así lo exija la salubridad pública o los intereses sociales.

La ley reglamentará el ejercicio de las profesiones. Posteriormente, en 1926 se decreta la Ley del Trabajo, la cual es el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general, que incluía: protección del salario, jornada de ocho horas diarias y cuarenta ocho a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre obrera.

En 1932, fue establecido el sistema de jubilaciones, pensiones y montepíos para funcionarios y empleados públicos.

Luego, en el Decreto 47 de diciembre de 1944, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, se establece como función de la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la de procurar la implantación y funcionamiento de los sistemas de seguro social, que cubran los casos de enfermedad, incapacidad, vejez, desempleo y muerte del trabajador.



Finalmente, en febrero de 1947 mediante Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala es emitido el Código de Trabajo para Guatemala, y en el año 1961 se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala de fecha 29 de abril, el cual introdujo reformas al citado Decreto 330, derogando algunos de sus artículos y publicó completamente el texto actualizado, el cual se encuentra aún vigente en Guatemala.

El Código de Trabajo original entró en vigor el uno de mayo de 1947, en conmemoración del Día Internacional del Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, el cual recoge y desarrolla los principios y lineamientos contenidos en la Constitución Política de la Republica de Guatemala de 1945 sobre materia laboral, e incorpora muchos más, como la semana laboral de cuarenta y cuatro horas con ocho horas por día, también se permite el trabajo extraordinario, entendiendo que el Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo.

1.7. El derecho al trabajo digno

El derecho al trabajo es un derecho que ha sido reconocido constitucionalmente en Guatemala, a través del Artículo 101 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala establece: Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. Que toda persona tiene derecho a un trabajo en el cual no exista discriminación alguna y que sea acorde a sus necesidades.

El derecho al trabajo hace referencia a la posibilidad de participar libremente en las actividades de producción y de prestación de servicios a la sociedad y al disfrute de los beneficios obtenidos mediante estas actividades. Estos beneficios deben garantizar un nivel de vida adecuado.

El derecho al trabajo es el primero de los derechos reconocidos de forma específica en el Pacto por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el cual establece en el Artículo 6 que el derecho al trabajo comprende: “El derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido”.

Por otro lado, los derechos laborales son las normas que protegen las personas trabajadoras y comprenden: el derecho a unas condiciones dignas de trabajo, seguras e higiénicas, el derecho a un trabajo libremente escogido y aceptado, el derecho a una remuneración adecuada, el derecho a la limitación de la jornada y a períodos de descanso remunerado, el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a los mismos; el derecho de huelga; el derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor y el derecho a la igualdad en el trato⁸.

Sin embargo, el derecho al trabajo ha trascendido las esferas comúnmente reguladas, debido a que, si bien las personas tienen acceso a un trabajo, este muchas veces no se realiza en condiciones dignas, por lo cual en la actualidad se habla sobre trabajo decente.

⁸ <http://observatoridesc.org/es/derecho-al-trabajo> Observatorio DESC. Derecho al trabajo. (Consultado el 16 de julio de 2014)

Trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno.

El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social,

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo decente resume las aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos, derechos, reconocimiento, estabilidad familiar y desarrollo personal, justicia e igualdad.

El trabajo decente se sitúa en el corazón de los esfuerzos por reducir la pobreza y abarca tres áreas:

- a. Promoción de los derechos del trabajo, respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, no sólo como derechos, sino también como condiciones propicias.
- b. Creación de más y mejores empleos.
- c. Protección social contra las situaciones de vulnerabilidad.

Diálogo social y tripartismo, fortalecimiento de la organización y representación de actores en el ámbito laboral y el diálogo social. "Los valores fundamentales de libertad,

dignidad humana, justicia social, seguridad y no discriminación son esenciales para el desarrollo y una eficacia sostenibles en materia económica y social”.⁹

El diálogo social y la práctica del tripartismo entre los gobiernos y las organizaciones representativas de trabajadores y empresarios, tanto en el plano nacional como internacional resultan ahora aún más pertinentes para lograr soluciones y fortalecer cohesión social y el estado de derecho, entre otros medios, mediante las normas internacionales del trabajo.

1.8 Derecho a la sindicalización y huelga

Estos derechos son considerados fundamentales para la defensa colectiva de los trabajadores, por lo cual es importante desarrollar estos derechos, atendiendo al tema que nos ocupa.

a) Derecho a la sindicalización:

El derecho a la sindicalización comprende la facultad de toda persona de fundar sindicatos y de afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, a fin de “promover y proteger sus intereses económicos y sociales; además, envuelve la facultad de los sindicatos de funcionar sin obstáculos y de constituir federaciones y confederaciones nacionales, y la de éstas de fundar asociaciones sindicales internacionales o de afiliarse a las mismas”.¹⁰

⁹ Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo. **Guía para el trabajo decente con derechos**. Pág. 5.

¹⁰ Hernández Molina, Alfonso. **Para sindicalizarse y conocer la negociación colectiva**. Pág. 1.

Las libertades de constitución y afiliación se comprenden como manifestaciones de la llamada libertad sindical individual. El derecho de las organizaciones sindicales de desempeñar el papel y las funciones inherentes a la defensa, promoción y representación de los intereses de los trabajadores es entendido como exteriorización de la denominada libertad sindical colectiva como una facultad adquirida en pro de los derechos laborales.

La facultad de sindicarse es un derecho humano básico, significando el no ser perseguido por causas de afiliación y actividad sindical. Los sindicalistas, por la esencia de su acción y por el compromiso que, consigo mismos y con sus representados, asumen, están más expuestos que el resto de las personas a la discriminación y a la persecución; muchos han sufrido atentados a su integridad física y psíquica, y a no pocos su enlace y compromiso les ha costado la vida.

En Guatemala, el derecho a la sindicalización se encuentra regulado en el Artículo 102, literal r de la Constitución Política de la República de Guatemala, en el cual se establece: "Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley.

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo".



Este derecho también se encuentra tutelado en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, como puede apreciarse, este es un derecho que asiste a cualquier trabajador, no importando la actividad que desempeñe.

b) Derecho a huelga:

El derecho a huelga también se encuentra tutelado en la Constitución Política de la Republica de Guatemala, en los Artículos 104 y 116, en los cuales se establece:

Artículo 104.- “Derecho de huelga y paro. Se reconoce el derecho de huelga y para ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que no serán permitidos la huelga y el paro”.

Artículo 116. “Regulación de la huelga para trabajadores del Estado. Las asociaciones, agrupaciones y los sindicatos formados por trabajadores del estado y sus entidades descentralizadas y autónomas, no pueden participar en actividades políticas partidista”.

Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores del Estado y sus entidades descentralizadas y autónomas. Este derecho únicamente podrá ejercitarse en la forma que preceptúe la ley de la materia y en ningún caso deberá afectar la tensión de los ser vicios públicos esenciales.

Sin embargo, el derecho a huelga se rige por un principio general, el cual fue establecido por el Comité de Libertad Sindical en 1952, el cual formuló los elementos del

principio básico sobre este derecho, estableciendo que el derecho a huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

Sobre la base de este principio, a lo largo de los años el Comité de Libertad Sindical, además de reconocer que la huelga es un derecho y no un hecho social.

Ha dejado claro que se trata de un derecho del que deben disfrutar las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y confederaciones) el cual se explica de tres maneras:

- a) Ha adoptado un criterio restrictivo al delimitar las categorías de trabajadores que pueden ser privadas de este derecho y respecto de las limitaciones legales a su ejercicio, que no deben ser excesivas.
- b) Ha vinculado el ejercicio de derecho de huelga a la finalidad de promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores (criterio este que excluye del ámbito de protección internacional en el seno de la OIT las huelgas puramente políticas, aunque no aporta de manera directa elementos de pronunciamiento sobre la huelga de solidaridad, cuestión está que será examinada más adelante pero que no puede ser objeto de una prohibición absoluta).
- c) Ha considerado que el correcto ejercicio del derecho de huelga “no debe acarrear sanciones perjudiciales de ningún tipo, que implicarían actos de discriminación antisindical”¹¹

¹¹ Gernigon, Bernard y Horacio Guido, Alberto Otero. **Principios de la OIT sobre el derecho de huelga.** Pág. 7.

1.9 Derecho a la seguridad social

La seguridad social “es un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras”.¹² De acuerdo con esta definición, la forma más común de identificar la seguridad social es mediante las prestaciones y la asistencia médica; sin embargo, la seguridad social también se encuentra en los actos solidarios e inclusivos de las personas hacia los demás, pues esos actos llevan en sí mismos la búsqueda del bienestar social.

En la actualidad, existe un consenso internacional respecto a la consideración de la seguridad social como un derecho humano inalienable, producto de casi un siglo del trabajo mancomunado de organismos internacionales relevantes, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), e instituciones supranacionales, como la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS).

Por último, cabe señalar que la seguridad social es mencionada como un derecho en la Carta Internacional de Derechos Humanos, donde claramente se expresa Artículo 22: “Toda persona como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de

¹² <http://www.seguridadsocialparatodos.org/node/1> (Consultado el 25 de julio de 2014)

la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

Este derecho, al igual que los anteriores se encuentra tutelado en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual expresa en su Artículo 100: Seguridad social. “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria”. El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el artículo 88 de la misma ley, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse.

El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada. Toda persona tiene el derecho de a la seguridad social para ser protegida contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa por ser un derecho reconocido y garantizado por el Estado.



El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleador, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del instituto.

Contra las resoluciones que se dicten en esta materia, producen los recursos administrativos y el de lo contencioso-administrativo de conformidad con la ley. Cuando se trate de prestaciones que deba otorgar el régimen, conocerán los tribunales de trabajo y previsión social. De acuerdo a lo establecido en el texto constitucional, todos los trabajadores tienen derecho a la seguridad social, instituyéndose como una obligación para el Estado el brindarle acceso a este derecho.

El concepto “social” presenta diversas concepciones según la cultura y el país. Más allá de esas diferencias, la igualdad social persigue el concepto de justicia social que sostiene que todas las personas deben tener los mismos derechos políticos, civiles y acceso al bienestar social (educación, salud y trabajo).

En 1948 se proclamó la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que fue elaborada por representantes de todas las regiones del mundo, como un ideal común para todos los pueblos y naciones. Es un documento que sirvió como base para la creación de convenciones y pactos internacionales, incluso para ser parte de la constitución de varios países que aspiran alcanzar la igualdad social.



La seguridad social suele confundirse con términos que suenan parecidos, es por ello que se deben de aclarar las diferencias, esclarecer que no es seguridad social para entender finalmente lo que es en realidad. La seguridad social esta amarrada a las necesidades humanas, pues su objetivo primordial es satisfacerlas; siendo estas constantemente cambiantes, resulta imposible formular un concepto inmutable de lo que es conocido como seguridad social, pues este debe adaptarse fácilmente a las demandas humanas.



CAPÍTULO II

2. El Contrato de trabajo

Para poder comprender y realizar un estudio adecuado y profundo del contrato individual de trabajo, resulta necesario conocer acerca del origen histórico del mismo, así como las fuentes que lo motivan, su naturaleza, definición legal y doctrinaria, así como resulta imprescindible analizar su perfeccionamiento e interpretación.

Al hacer mención de un poco de historia acerca de las primeras actividades humanas laborales que se podrían interpretar como un contrato de trabajo estas consistían en el pastoreo nómada, la agricultura y hacer la guerra y siempre en estas relaciones laborales encontramos dos elementos, el que manda, así como el que obedece, de tal forma que el curso de la historia ha sido el dueño y esclavo, el amo y el colono, el empresario y el empleado.

2.1. Relación de trabajo y contrato de trabajo

Actualmente existe un buen número de trabajos de investigación que abordan en diversos sentidos los derechos de los trabajadores, dejando a un lado los derechos del patrono, sin embargo se debe considerar el estudio de las obligaciones y derechos tanto de los trabajadores como de los patronos, ya que ambos conforman la relación laboral, esto con el fin de que durante la existencia de la misma, el trabajador y patrono se encuentren protegidos y exista armonía entre ellos, en busca de la dignificación de los

trabajadores, teniendo en cuenta el principio conciliatorio, en el cual se establece que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo de manera mancomunada así como atender a todos los asuntos de carácter económicos y sociales.

La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración.

A través de la relación de trabajo, como quiera que se la defina, se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo ha sido y continúa siendo el principal medio de acceso de los trabajadores a los derechos y beneficios asociados con el empleo, en las áreas del trabajo y la seguridad social. La existencia de una relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las leyes de trabajo y seguridad social destinadas a los empleados. "Es el punto de referencia clave para determinar la naturaleza y alcance de los derechos y obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores".¹³

Las relaciones de trabajo pueden ser individuales y colectivas. Las individuales se establecen entre el trabajador con el patrono o su representante, mientras que las relaciones laborales colectivas se establecen entre un sindicato o grupo de sindicatos con una empresa, organización patronal o un grupo de unas u otras.

¹³ http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm. (Consultado el 28 de julio de 2014)



En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador. Esa desigualdad jurídica dificulta la posibilidad de una relación contractual entre ambas partes, ya que la voluntad del trabajador está afectada. Adicionalmente, el trabajador suele encontrarse en una situación de debilidad económica frente al empleador.

Regularmente, las relaciones de trabajo se rigen por un contrato, el cual puede ser entendido como un acuerdo en el que las partes firmantes concretan sus derechos y sus obligaciones sobre una determinada materia o hecho.

En el contrato de trabajo se fijan las características de su prestación: actividad laboral que debe desarrollarse, jornada, horario, salario, duración de la relación.

2.2 Naturaleza Jurídica de los Contratos de Trabajo

Consiste en que en tanto es no solo una sino la principal de las fuentes del Derecho ya que el contrato de trabajo se caracteriza por ser típico y nominado, regido por el principio de reciprocidad de tal manera que las posiciones jurídicas de las partes corresponden de forma consensual. Cabe mencionar que el contrato de trabajo no es una sub especie de la locación de servicios, es un contrato de naturaleza propia un verdadero genus novum, al cual los conceptos y disposiciones de la locación de servicios, y otros del derecho común, sólo son aplicables en cuanto fueran compatibles con el carácter propio del contrato de trabajo.



La relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración.

De acuerdo a lo anterior, el contrato de trabajo puede definirse como el acuerdo entre dos personas, por el cual una de ellas, el trabajador, se comprometa a prestar determinados servicios bajo la dirección de la otra, el empleador, recibiendo a cambio una retribución garantizada¹⁴

El Código de Trabajo de Guatemala define el contrato individual de trabajo en el párrafo primero del Artículo 18 establece: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona trabajadora, queda obligada a prestar a otro patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

El código también aborda lo relativo a la relación de trabajo y el perfeccionamiento del contrato en el Artículo 19, en el cual se establece: "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".

¹⁴ Grupo Editorial Especializado en Contenidos Educativos (EDEBÉ). **Relaciones laborales y contratos de trabajo.** Pág. 64.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

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. Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

2.3 Fuentes de los contratos de trabajo

Son fuentes del contrato de trabajo las causas que lo originan, las manifestaciones que lo completan y las normas jurídicas por que se rige.



La voluntad de las partes predomina sin duda en la creación del contrato, pero no tanto en su regulación. Lo primero es evidente porque contra voluntad puede haber trabajo, más no contrato.

En lo segundo al igual que en otros contratos, las partes encuentran limitada su autonomía por normas imperativas del legislador; y esto se produce con mayor frecuencia e intensidad en la labor, por la función tutelar que, sobre la producción en general y sobre los trabajadores en particular, suele reservarse hoy día por el poder público.

Las fuentes imperativas o reguladoras del contrato de trabajo se clasifican, por su extensión en:

- a) genéricas,
- b) plurales y
- c) singulares

2.3.1 Fuentes genéricas

Se estima como fuentes genéricas leyes, los decretos y los reglamentos dictados, en uso de sus atribuciones, por el poder público; establecen normas generales para todo contrato de trabajo, sin referirse a uno o más en concreto, por aplicarse permanentemente sus reglas -abstractas, objetivas y permanentes a todas las situaciones similares.

2.3.2. Fuentes plurales

Se consideran fuentes plurales aquellas que dictan normas en relación a cierta clase o grupo de contratos de trabajo. Las fuentes plurales más frecuentes son la convención colectiva de trabajo, la sentencia colectiva de la justicia de trabajo -ahí donde esta fuente de trabajo se halla admitida y la ordenada corporativa, igualmente donde se acepte.

Estas normas actúan con fuerza de ley sobre las relaciones creadas en el ámbito estricto de su aplicación; no están destinadas a regular deberes y derechos de contratantes individualizados; sí, en cambio, los de todos los que se encuentran en determinada situación, igual o semejante, a la incluida dentro del área a donde alcance la norma plural donde encontramos inmersas las necesidades de los trabajadores, las aspiraciones obreras y las necesidades de los patronos o empleadores, se explica como una norma colectiva.

2.3.3. Fuentes singulares

Son fuentes singulares las que articulan normas para determinado contrato de trabajo; las de aplicación específica a una situación jurídica entre sujetos concretos. Las fuentes singulares de los contratos son la equidad y el laudo arbitral. Los usos no pueden considerarse como fuentes singulares, ya que tienen carácter normativo, al igual que las costumbres de cada localidad en relación con los servicios y obras de que se trate.



Aún cabe señalar que la equidad no constituye como el laudo arbitral fuente de los contratos y si sólo fuente de interpretación.

2.4 Clases de contrato de trabajo en Guatemala

De conformidad con la legislación guatemalteca los contratos de trabajo se clasifican de acuerdo con su forma en dos categorías principales: verbales los cuales quedan establecidos mediante un acuerdo oral entre las partes y otro llamado escrito el cual queda formalizado cuando se suscribe de forma escrita detallando los términos y condiciones del acuerdo laboral de manera clara y precisa.

2.4.1 Contrato verbal de trabajo

El contrato de trabajo verbal es aquel en el que no existe ningún documento escrito que contenga las condiciones pactadas verbalmente entre el empleador y el trabajador. Entre los diferentes tipos de contratos verbales podemos mencionar de obra, eventual, de relevo, fijo, para la formación y aprendizaje entre otros.

El contrato de trabajo verbal goza de los mismos beneficios que confiere el Código de Trabajo por lo que frente a las garantías laborales es indiferente si el contrato de trabajo es verbal o escrito. De acuerdo al Artículo 27 del Código de Trabajo, establece: “el contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera a:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas.
- b) Al servicio doméstico.



- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de esta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

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

Las diferencias que existen entre un contrato de obra laboral y un contrato de obra civil las diferencias principales estriban en que en el contrato de obra laboral debe existir subordinación por parte del trabajador y su empleador y la ausencia del riesgo para el trabajador, pues el riesgo de la obra debe de correr por parte del patrono o empleador, en cambio en el contrato de obra de naturaleza civil no existe subordinación y el riesgo es por cuenta de la persona que realiza la obra.

El contrato de trabajo verbal es por excelencia a término indefinido, puesto que el contrato a término definido debe ser extendido por escrito, tal y como se establece en el Artículo 26 del Código de Trabajo, establece que "Todo contrato verbal de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario".



Por la retribución convenida entre las partes es: por unidad de tiempo y salario, por unidad de obra, por participación en las utilidades, por comisión en las ventas o cobros que haga el patrono. Este tipo de clasificación obedece a la forma en la cual es remunerado el trabajo realizado. De acuerdo a la legislación guatemalteca, la retribución puede ser pactada de la siguiente forma:

Por unidad de tiempo: mes, quincena, semana, día u hora. En este tipo de contratación, el trabajador está obligado a laborar durante la jornada de trabajo para la cual fue contratado y que debe figurar en el respectivo contrato, donde también debe pactarse el salario convenido.

Entonces podemos establecer que el salario por unidad de tiempo es una forma de pago que toma como base la duración del tiempo de trabajo, es decir, mes, quincena, semana, día u hora con independencia del resultado obtenido en la labor realizada.

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 19 del Código de Trabajo, para que exista el contrato de trabajo 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 18 del mismo cuerpo legal.

2.4.2 Contrato de trabajo escrito

Todas las contrataciones que se realicen y que no se encuentren contempladas en el Artículo 27 del Código de Trabajo deben extenderse contratos por escrito.



Para ello, el Artículo 28 del Código de Trabajo establece que: "Contrato escrito. Formalidades. En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación".

El Código de Trabajo también establece cual debe ser el contenido mínimo del contrato escrito de trabajo en su Artículo 29. "El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a. Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes.
- b. La fecha de la iniciación de la relación de trabajo.
- c. La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo.
- d. El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra.
- e. La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente.
- f. La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada.
- g. El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse.
- h. El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se

debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago. En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo.

- i. Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes.
- j. El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k. Las firmas de los contratantes o impresión digital de los que no sepan o no puedan

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición”.

Los contratos de trabajo no deben ser necesariamente escritos, para que se perfeccionen basta con que se inicie la labor o la prestación de servicio que fue pactada.

En todo contrato de trabajo debe existir mínimo las siguientes condiciones:

- a. La materia u objeto del contrato
- b. La forma y modo para el desempeño
- c. El tiempo para su realización

- d. El lugar de ejecución
- e. Las retribuciones a que está obligado el patrono

En este tipo de contratación, el trabajador está obligado a laborar durante la jornada de trabajo para la cual fue contratado y que debe figurar en el respectivo contrato, donde también debe pactarse el salario convenido.

En Guatemala, comúnmente el pago se realiza por mes, quincena o semana, siendo más común el pago por mes, aunque en lugares como maquilas, restaurantes y empresas como supermercados, los pagos suelen hacerse por quincena.

En el caso de los trabajadores de la construcción, es más común que su pago sea realizado por semana debido al tipo de contratación por el cual son requeridos que es de manera temporal.

Este tipo de remuneración se encuentra regulado en la literal a del Artículo 88 del Código de Trabajo, que establece: "Por unidad de obra: por pieza, tarea, precio alzado o a destajo. El salario por unidad de obra se paga de acuerdo a la cantidad del trabajo que se ha llevado a cabo. Es decir, independientemente del tiempo que se ha invertido en la ejecución del mismo".

El salario total a percibir por el trabajador viene dado por el producto del número de tareas ejecutadas o piezas fabricadas por el salario fijado previamente para cada tarea o pieza. Por participación en las utilidades, o comisión en las ventas o cobros que haga el



patrono, que no es más que el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a participar en las utilidades de las empresas que desarrollen actividades generadoras de rentas en tercera categoría.

La participación de utilidades consiste en el pago que los patrones deben hacer a sus trabajadores, de una parte, de las ganancias que obtengan en cada ejercicio fiscal. Este derecho no convierte a los trabajadores en socios de las empresas, porque solamente tienen derecho a una parte de las ganancias y no les afectan las pérdidas, como sucede con los socios.

El derecho a participar de las ganancias que obtiene una empresa o patrón de acuerdo con su declaración fiscal por la actividad productiva o servicios que ofrece en el mercado, es un derecho constitucional irrenunciable que tienen todos los trabajadores que laboren en forma personal, subordinada y perciban un salario.

Para la Organización Internacional del Trabajo, la participación de utilidades es el sistema de remuneración por el cual el empleador confiere participación al conjunto de sus trabajadores en las ganancias líquidas de la empresa además de pagarles su salario normal.¹⁵ En cuanto a la remuneración por comisión en las ventas o cobros, esta puede ser entendida como aquella en la cual los trabajadores cuentan con un porcentaje del monto vendido como por la venta. En este tipo de remuneración, el trabajador conforma su salario atendiendo a las ventas o cobros que realice.

¹⁵ Montalvo Romero, Josefa. **El futuro en México de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.** Pág. 2



Regularmente esta es una forma de contratación/remuneración implementada para vendedores/cobradores. Ambas formas se encuentran reguladas en la literal c del Artículo 88 del Código de Trabajo.

- a. Por su duración
- b. Plazo fijo

El contrato de trabajo es por tiempo determinado cuando la relación laboral que se desarrollará tiene un plazo fijo. De acuerdo al Código de Trabajo, en el contrato a plazo fijo se especifica la fecha para su terminación, o se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

Cuando se pacta el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato y no el resultado final ósea hasta la conclusión de la obra.

“El contrato de trabajo a plazo fijo tiene por finalidad satisfacer necesidades de la empresa de carácter temporario o transitorio, que impongan la realización de tareas extraordinarias y ajenas a la actividad habitual de la empresa o bien se trate de tareas propias del giro de la empresa pero que, por circunstancias excepcionales, sea necesario llevarlas a cabo mediante este tipo de contratación”¹⁶

¹⁶ <http://www.ele-ve.com.ar/Contrato-de-trabajo-a-plazo-fijo-Finalizacion-anticipada-y-expiracion-del-plazo.html> (Consultado el 03 de agosto de 2014)



“El contrato por tiempo indefinido no se fija plazo, este se encuentra más beneficiado por las normas legales de carácter laboral que protegen al trabajador, las cuales se basan en la continuidad o permanencia de la relación laboral no se basa en la calificación contractual, sino en la realidad contractual, es decir en caso de que subsista la causa que da origen al contrato”.¹⁷

Este tipo de contratación permite a los trabajadores su estabilidad laboral en la prestación de sus servicios, beneficiándose de las garantías y derechos laborales que otorga la ley.

Las diferencias que existen entre un contrato de obra laboral y un contrato de obra civil las diferencias principales estriban en que en el contrato de obra laboral debe existir subordinación por parte del trabajador y su empleador y la ausencia del riesgo para el trabajador, pues el riesgo de la obra debe de correr por parte del patrono o empleador, en cambio en el contrato de obra de naturaleza civil no existe subordinación y el riesgo es por cuenta de la persona que realiza la obra.

El Derecho Civil es esencialmente privado, regula las relaciones e intereses de capital, y el Derecho Laboral regula las ventas, del único bien que podría poseer una persona, de la fuerza de trabajo de ese mismo capital por cual las variables entre los tipos de contratación civil y laboral están debidamente estructuradas.

¹⁷ De León Medina, Walter Josué. **La reinstalación laboral como un medio para garantizar la estabilidad de la relación laboral en el derecho guatemalteco.** Pág. 35.



De manera que puede existir un elemento diferenciador que podría ser la existencia de subordinación en el trabajo y los otros se caracterizan por la ausencia de subordinación como por ejemplo aquellos que finalizan en el momento en que la obra o servicio para el que se contrató el trabajador finaliza.

“El contrato para obra determinada es un contrato a término incierto, que concluye con la terminación de la obra, entendiéndose por tal no la totalidad objetiva proyectada por el patrono, sino por la parte que subjetivamente corresponde al respectivo trabajador dentro de aquella”.¹⁸

2.5 Relación Jurídica Contractual

Atendiendo a los sujetos de la relación jurídica contractual pueden ser:

2.5.1 Contrato individual

El contrato individual de trabajo, como se menciona, es aquel por el cual una persona física denominada el trabajador se obliga a realizar obras o servicios para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

El Código de Trabajo define a este contrato en su Artículo 18, en el cual establece: “que el contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación es el vínculo

¹⁸ Alvarado López, Willy Adan. **Análisis jurídico de la defensa de un sindicato**. Pág. 9



económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última". De conformidad con el Artículo 20 de la misma ley, el contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino que debe considerarse lo siguiente:

"A la observancia de las obligaciones y derechos que el código de trabajo establece o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que dicho código contempla".

A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley, lo cual se encuentra establecido en el Artículo 22 del Código de Trabajo, en el cual se establece que: en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo y previsión social.

2.5.2 Características del contrato individual de trabajo

Todos los contratos que existen en las diferentes ramas del derecho, ya sea laboral, civil, mercantil, etc., muestran características selectivas, lo que los hace diferentes unos de otros, por ello resulta importante señalar las que corresponden al contrato de trabajo, y de esta forma percibir cuando, a falta de estas características, estamos ante otro tipo



de contrato o bien cuando evidentemente estamos ante un contrato de trabajo la doctrina hace mención de varias características sin embargo considero que las siguientes son las principales:

2.5.2.1 Vínculo económico jurídico:

Esta característica evidencia que el contrato de trabajo es sinalagmático o bilateral puesto que las partes que en él intervienen, patrón y trabajador, guardan entre sí una relación mutua de reciprocidad tanto de derechos como de obligaciones, creando entre sí un vínculo, de tal manera que entre el patrono y el trabajador existe un enlace o relación en el cual ambos perciben beneficios económicos, por una parte el trabajador su salario y el patrono las ganancias que le genere el trabajador, además existe un enlace de tipo jurídico, ya que la ley establece derechos y obligaciones que derivan de ese vínculo.

Se hace necesario destacar que ambos sujetos gozarán de beneficios en la relación laboral, beneficios de carácter económico ya que el trabajador como consecuencia de esto recibirá una retribución, mismas que servirán para cubrir sus necesidades de vivienda, alimentación, educación tanto propias como de su familia, ya que es bien sabido que el salario es la única fuente de ingresos de la mayoría de la población. Por otra parte, el patrono se beneficiará debido a que su patrimonio incrementará producto de los servicios prestados por el trabajador. Por otra parte, el vínculo jurídico que surge se da a través de la contratación individual ya que ambos adquieren derechos y obligaciones, las cuales se encuentran contenidas en la legislación laboral vigente.



2.5.2.2 Prestación personal de servicios o ejecución personal de la obra

Es una característica de la relación laboral según la cual el trabajador adquiere el compromiso de prestar él mismo los servicios, sin que pueda designar a otra persona para que los preste, es decir que no le puede encomendar a otra que realice las actividades para las que fue contratado.

El concepto de trabajo personal utilizado en la definición no distingue entre el carácter material o intelectual del trabajo, ni explica las prestaciones que por él se otorgan.

Bien puede ser pintar un muro, conducir un camión o llevar la contabilidad de una empresa, la condición de trabajador para él eso es la misma.

“Cuando se habla de trabajo personal debe entenderse que sólo el trabajador como persona física puede prestarlo, además el contrato lo realizará quien lo convino, no se puede delegar a otra persona, algunos autores sostienen que esto solo sucedería con el permiso del patrón, pero eso alteraría el contrato original, ya que de darse esta situación se estaría ante otro tipo de contrato, aunque el trabajo por realizar sea el mismo.

Ninguna doctrina sostiene como válido que un trabajador convenga con el patrón sobre la realización de un trabajo y las prestaciones que recibirá a cambio de ello, y después el trabajo lo lleve a cabo otra persona que ni siquiera lo convino”.¹⁹

¹⁹ Bermudes Cisneros, Miguel. **El contrato de trabajo**. Pág. 116



Esto significa que el trabajador se compromete a prestar tales servicios él mismo, que exista la posibilidad de ser sustituido por otra persona o delegue responsabilidades en la prestación de los servicios para los que fue contratado.

2.5.3 Otras características del contrato individual de trabajo

Ahora bien, el contrato individual de trabajo constituye un acuerdo de voluntades, y como tal es posible analizar sus características desde otro punto de vista. En ese sentido se puede decir que, como contrato, posee las siguientes características:

- a) Consensual: Debido a que basta el consentimiento de las partes para que el contrato sea perfecto; son consensuales todos los contratos para cuya eficacia no se requieran determinadas formalidades que caracterizan a la especie opuesta. Esto quiere decir que al formalizar una relación laboral el consentimiento tiene un papel importante para la creación de la misma.
- b) Conmutativo: Ya que las prestaciones que se deben las partes son ciertas, desde que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o pérdida que les cause este.

Como quedo establecido con anterioridad como consecuencia de la contratación individual el trabajador recibe por la prestación de sus servicios una retribución normalmente en dinero y el patrono aumenta su patrimonio como consecuencia de dicha prestación.



- c) **Oneroso:** Debido a que el patrono se beneficia del trabajador y el trabajador recibe un salario de su patrono, por ejemplo: una empresa de celulares contrata a sus vendedores de teléfonos, la empresa se beneficia de la venta de sus empleados y el vendedor recibe su salario y porcentajes extras por la venta.
- d) **Bilateral:** Porque las partes contratantes se obligan. El carácter bilateral del contrato individual de trabajo se deduce de la propia definición legal, pues dicha definición establece que mediante la contratación individual surge un vínculo de naturaleza económica y jurídica entre patrono y trabajador, por consiguiente, para que exista un vínculo tienen que existir dos partes contratantes.
- e) **Personal:** Porque se celebra entre los interesados.
- f) **De tracto sucesivo:** ya que sus efectos se prolongan durante todo el tiempo que dure la relación laboral.
- g) **Principal:** Ya que subsiste por sí solo, sin necesidad de ningún otro contrato.

2.6 Contrato de prestación de servicios profesionales

El contrato de prestación servicios profesionales es el documento mediante el cual una persona, normalmente un profesional en algún área se obliga con respecto a otra a realizar una serie de servicios a cambio de un pago.



Es importante señalar que el pago del contrato es dirigido al cumplimiento de metas, horas, objetivos, proyectos, entre otros.

El contrato de prestación de servicios profesionales es aquel por el cual un profesionista es contratado por una persona o entidad que requiere sus servicios, sin emplearlo formalmente bajo el esquema patrón-trabajador. El objetivo de este acuerdo es la realización de una tarea que requiere de los conocimientos de un profesional. Por esa razón en el texto debe aclararse que el contratado tiene la capacidad y experiencia profesional que se adecua para el desempeño de esa tarea.

Como existen una gran variedad de servicios, la naturaleza temporal de este tipo de contratos varía. Por ejemplo, no suele ser el mismo convenio el que se establece cuando se contrata un plan de internet, que la instalación de unas cámaras de vigilancia para una empresa; el primero requiere regularidad en el servicio, mientras que el segundo sólo necesita de una acción puntual. De igual forma, el contrato puede ser celebrado por dos partes exclusivamente o por más participantes.

Para Claudia de Buen Unna, el contrato de prestación de servicios profesionales, es el convenio por virtud del cual un profesor se obliga a prestar a una persona física o moral, un servicio profesional a cambio de una retribución. Al prestador del servicio le denominaremos indistintamente el profesor o profesional mientras al que solicita el servicio lo denominaremos el cliente. A la retribución se le conoce como honorarios profesionales, o simplemente honorarios.



La ventaja de este contrato, tanto para el profesional como para el contratante es que no genera vínculo laboral entre las partes, no requiere período de prueba ni genera pasivos laborales. También es una gran ventaja la autonomía del profesional contratado pues como agente libre, el profesional puede prestar servicios a más de un cliente a la vez.

El contrato por servicios profesionales les de naturaleza civil, debido a que el profesional que se obliga mediante este carece de beneficios y prestaciones laborales contempladas para los trabajadores, encontrándose regulado en los Artículos del El Código Civil guatemalteco, desde el artículo 2027 al 2036 del Código Civil guatemalteco.

Para el caso, el Artículo 1251 del Código Civil establece como requisitos para la contratación: "Capacidad: Siendo esta la aptitud que las personas tienen para poder ser sujetos de derechos y obligaciones, en una relación contractual, encontrarse en ejercicio de sus derechos civiles; por lo tanto, no pueden contratar los que sufren una incapacidad de derecho, como los infantes e interdictos".

CAPÍTULO III

3. El salario

Nuestra legislación al respecto del salario no hace diferencia entre “salario o sueldo” los toma como sinónimos y parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es a cambio de su trabajo, por razón de su trabajo y como contraprestación de su trabajo. El Artículo 88 Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud de cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. En esa misma línea de pensamiento se asume que el empleador no regala nada al trabajador; cuanto beneficio o prestación le otorga es como consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio.

Han quedado al margen los criterios de corte humanista que se estiman accesorios es decir que no forman parte del salario, ciertos beneficios liberales que, en el marco de mejorar las relaciones interpersonales que el empleador otorga a sus laborantes. En el nuevo esquema laboral, el empleador no puede dar prestaciones secundarias sin que las mismas indefectiblemente caigan dentro del concepto de salario.

El salario viene a ser la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral. Es pues, una de las dos instituciones laborales más importantes y que con mayor detalle regulan las



legislaciones en general. Un salario puede tener, además varios componentes. A veces que este puede no calcularse de manera uniforme. Así tenemos el salario base, que suele ser la retribución estándar asignada al puesto que ocupa el trabajador.

Sin embargo, este puede recibir incentivos por rendimiento que se agregan al salario anterior y aumentan el monto total que se ha de percibir. Si, en cambio, el trabajador no percibe un sueldo base, siendo su retribución una relación de incentivos, hablaríamos de un salario por comisiones.

Por último, existen bienes o servicios que se pueden utilizar como pago por el trabajo y que constituyen un salario en especies.

3.1. Definición de salario

Como se menciona, el salario se encuentra definido en el Artículo 88 del Código de Trabajo de Guatemala, en el cual se establece que “Toda persona que desempeñe un trabajo o preste un servicio tiene derecho a ser remunerado”.

El artículo en mención también establece que el salario puede ser pactado por unidad de tiempo, por unidad de obra, o bien por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

La Organización Internacional del Trabajo define el salario a través del Convenio No. 95, estableciendo que el término salario significa:



La remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar. Para fijar el importe del salario, en Guatemala se debe tomar en cuenta la intensidad y calidad del trabajo, así como el clima y las condiciones de vida de las personas trabajadoras.

En tal sentido, el Código de Trabajo regula el principio de igualdad salarial en el segundo párrafo del Artículo 89, donde establece que “a trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.

3.2. El salario mínimo

Es aquella suma pactada por ley que deberá ser pagada como mínimo a todo trabajador que se encuentra en actividad. Dado que el salario es la renta que percibe cada persona, muchos Gobiernos establecen medidas sociales para asegurar que se ofrece una cantidad mínima para vivir. Si bien la legislación guatemalteca no brinda una definición de lo que es el salario mínimo, el primer párrafo del Artículo 103 del Código de Trabajo establece que “Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia”.



En el segundo párrafo del artículo en mención, se regula que “dicho salario se debe fijar periódicamente conforme las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola”.

La fijación del salario mínimo puede ser por ley o por acuerdos de negociación colectiva, hecho que dependerá de la normativa vigente en cada país. Otra fuente de heterogeneidad importante en la normativa sobre salario mínimo de cada país es la cobertura: el salario mínimo puede fijarse para todo el país o puede diferir entre regiones, así como puede diferir según la rama de actividad considerada.

También existe una gran diversidad entre países en cuanto al ajuste del salario mínimo: en algunos países el salario mínimo se ajusta por inflación, pero también puede ajustarse de acuerdo a la evolución de los salarios promedio o administrativamente por parte del gobierno.

Es de destacar también las diferencias que se observan en cuanto a la relevancia del salario mínimo en cada país; hay acuerdo entre los economistas de que el porcentaje de trabajadores que recibe el salario mínimo en relación con el total de trabajadores es un buen indicador de la restricción o relevancia del mismo. Para la fijación del salario en Guatemala, se creó la Comisión Nacional del Trabajo, la cual se encuentra regulada en el Artículo 105 del Código de Trabajo y en el Acuerdo Gubernativo 1319, Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y de las Comisiones paritarias de Salario Mínimo.



La Comisión Nacional del Salario se encuentra adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo un organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargadas de asesora al ministerio en la política general del salario.

La Comisión Nacional del Salario es un órgano colegiado integrado de forma tripartita con representantes de los empleadores, los trabajadores y del sector gobierno como ente intermediario e imparcial.

Su función principal es rendir un dictamen al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en el que debe armonizar los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas del país.

En Guatemala, existen tres mecanismos para la fijación de salarios mínimos.

a. Según la naturaleza del acto estos pueden fijarse mediante:

Un acto de autoridad y órgano competente por un acto legislativo; por un acto gubernamental como actos, acuerdos o disposiciones del Organismo Ejecutivo, con vista del informe de la Comisión Paritaria y del dictamen de la Comisión Nacional del Salario que por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión social fija el salario mínimo en la respectiva actividad económica; por actos de comisiones, consejos o juntas de salarios; a través de decisiones de tribunales; y, a través de laudos arbitrales; y Mediante un contrato o pacto colectivo de condiciones de trabajo, en cuyo caso las comisiones y el Ministerio se abstienen de participar.



b. Según el ámbito de aplicación:

Aplicación general o global; Por regiones o zonas; Por ramas de actividad económica; y Por categorías profesionales. En Guatemala, los salarios mínimos deben fijarse por Departamento o circunscripción económica; también puede hacerse por actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o en parte de él, asimismo para empresas determinadas.

c. Para categorías particulares de trabajadores, encontrándose en este rubro:

Los jóvenes trabajadores, aprendices, trabajadores minusválidos y otra categoría de trabajadores.

3.3. Derecho al salario digno

El derecho al trabajo digno es un derecho fundamental reconocido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Esto significa que todas las personas tienen el derecho a trabajar en condiciones justas y equitativas, con salario justo y en un ambiente libre de discriminación.

El trabajo digno implica la protección de derechos laborales y la garantía de seguridad y salud en el trabajo. Además, se trata de un concepto que incluye el acceso a oportunidades de formación y desarrollo profesional, la no discriminación en el lugar de trabajo y la participación en la toma de decisiones laborales.

El Código de Trabajo de Guatemala establece que el salario debe pagarse de manera exclusiva en moneda de curso legal, prohibiéndose pagar el salario, total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pueda sustituir la moneda.

El primer salario mínimo de la historia se estableció en el siglo XIX, en el estado australiano de Victoria, luego de que se produjera una serie de levantamientos y huelgas obreras en demanda de mejores condiciones económicas de empleo. Junto con la reducción de la jornada laboral a ocho horas, el salario mínimo forma parte de los principales logros de las luchas reivindicativas de la clase obrera en el mundo.

Sin embargo, la Ley exceptúa a los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas, quienes pueden percibir el pago de su salario hasta en un treinta por ciento en alimentos y demás artículos análogos, lo que da pie a que muchos empresarios inescrupulosos cobren a los trabajadores del campo su alimentación y hospedaje, cuando esto debiera ser una ventaja salarial para los trabajadores.

En Guatemala es difícil hablar sobre el salario mínimo, las prestaciones laborales y un salario digno cuando no todas las personas tienen acceso a un trabajo con prestaciones laborales.

De acuerdo a lo establecido en la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos del año 2012, el 74.5% de personas que trabajan en Guatemala, desarrollan sus actividades en

el sector informal de la economía, lo que implica que la mayoría de las personas que desempeñan un trabajo para el mantenimiento propio y el de sus familias carecen de acceso a los beneficios del régimen de seguridad social obligatoria establecido en 1944.

Así mismo, las condiciones de trabajo en el área rural impiden a los trabajadores el acceso a salarios dignos o justos que les permitan el mantenimiento de sus hogares en condiciones dignas y el acceso a un nivel de vida adecuado.

3.4. Igualdad de remuneración e igualdad salarial

Mujeres y hombres tienen derecho a recibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor los hombres y las mujeres deberían recibir no sólo un salario igual por un trabajo igual o similar, sino también cuando llevan a cabo un trabajo completamente diferente pero que, de acuerdo con criterios objetivos, es de igual valor.

La igualdad de remuneración es un derecho humano reconocido al que tienen derecho todos los hombres y mujeres.

La brecha salarial de género es del 20%, lo que significa que las mujeres trabajadoras ganan el 80% de lo que ganan los hombres. Para las mujeres de color, las migrantes, las que sufren discapacidades y las que tienen hijos, la brecha es aún mayor. El efecto acumulativo de las disparidades salariales tiene consecuencias negativas reales y cotidianas para las mujeres, sus familias y la sociedad, especialmente durante las crisis.

La igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, tal como se define en el Convenio sobre igualdad de remuneración de la OIT, significa que todas las personas trabajadoras tienen derecho a recibir la misma remuneración no solo por la realización de tareas idénticas, sino también por trabajos diferentes considerados de igual valor. Esta distinción es crucial, porque los puestos de trabajo ocupados por mujeres y hombres pueden implicar distintas cualificaciones, competencias, responsabilidades o condiciones de trabajo, y sin embargo tener el mismo valor y merecer la misma retribución.

Aunque pueda parecer un concepto reciente, la OIT reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. La brecha salarial de género tiene su origen en desigualdades profundamente arraigadas, las prácticas de contratación y las decisiones de promoción discriminatorias que impiden a las mujeres acceder a puestos de liderazgo y a puestos de alta remuneración mantienen la brecha salarial de género.

El principio está establecido en las líneas iniciales de la Constitución de la OIT, en la que se reconoce que es un elemento clave de la justicia social. La Declaración de Filadelfia de 1944, que es parte de la Constitución de la OIT, establece que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.

La Declaración de la OIT de 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo establece que “todos los Estados miembros tienen la obligación de respetar,

promover y cumplir los principios relativos a los derechos fundamentales, hayan ratificado o no los Convenios pertinentes y la manera en que deberán cumplirse. La declaración examina la reacción a la utilización continua del trabajo infantil y el trabajo forzoso. Estos derechos incluyen la eliminación de la discriminación en materia de empleo”.²⁰

3.5. Principios que rigen la fijación del salario

Para fijar el monto del salario se tendrá en cuenta los siguientes principios: La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa. Como se menciona, el salario debe proveer al trabajador los recursos suficientes para cubrir sus necesidades materiales y las de su familia.

Este salario le permitirá al trabajador y a sus dependientes el desarrollarse en condiciones dignas con acceso a salud, vivienda y educación como mínimo.

Para la fijación del salario, debe analizarse el costo de los servicios básicos que permitan una vida digna y en base a ello determinar cuál debe ser el ingreso mínimo de un trabajador.

La justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital por tanto la fijación de los salarios es el proceso que lleva a cabo La

²⁰ Oelz, Martín y Shauna Olney y Manuela Tomei. **Igualdad salarial**. Pág. 2

Comisión Nacional del Salario, por disposición de la Ley, en el mes de diciembre de cada año, para determinar los salarios mínimos generales y profesionales que entrarán en vigor a partir del primero de enero de cada año.

El salario también debe ser determinado teniendo en cuenta las ganancias que le mismo produzca para el empleador, motivando a los trabajadores a desempeñar de mejor manera sus servicios, ya que a través de estos podrán tener participación en las ganancias del empleador.

La cantidad y calidad del servicio prestado: El objetivo de la evaluación es garantizar que el servicio responda efectivamente a las necesidades requeridas en cuanto a la calidad ofrecida como a la cantidad solicitada. El salario también debe ser fijado tomando en cuenta los esfuerzos físicos y mentales que deba realizar el trabajador, así como la calidad de los mismos.

Establecer y ajustar los niveles salariales es una tarea desafiante. Si se establece un nivel demasiado bajo, el salario mínimo tendrá poco efecto en la protección de los trabajadores y sus familias contra la pobreza. Por otro lado, si se establece un nivel demasiado alto, los salarios mínimos pueden no ser respetados o tener efectos adversos en el empleo. Es fundamental encontrar un equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y los factores económicos.

La equivalencia con los salarios devengados por trabajadores y trabajadoras de la localidad, o de aquellos y aquellas que presten el mismo servicio.



CAPÍTULO IV

4. El Deporte

Actualmente, debido al gran auge de la actividad físico-deportiva, el deporte es analizado desde diferentes puntos de vista, ya sea desde el ámbito cultural como el científico. De este modo el deporte es estudiado por la sociología, la filosofía, la biomecánica, la educación, la historia, etc.

El deporte abarca las distintas manifestaciones en diversos órdenes de nuestra sociedad, de manera que en los últimos años se habla de la industria deportiva como grupo diferenciado que ofrece actividades de distracción, entretenimiento, espectáculo, educación, pasatiempo y, en general, bienes y servicios relacionados con el ocio y la actividad física, competitiva y recreativa.

De acuerdo con el Comité Olímpico Internacional, la práctica del deporte es un derecho humano, y uno de los principios fundamentales del Olimpismo es que toda persona debe tener la posibilidad de practicar deporte sin discriminación de ningún tipo y dentro del espíritu olímpico, que exige comprensión mutua, solidaridad y espíritu de amistad y de juego limpio.

El Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española, nos encontramos con que en su primera acepción el término deporte significa: "recreación, pasatiempo, placer, diversión o ejercicio físico, por lo común al aire libre". Mientras que en su

segundo significado hace referencia a “la actividad física, ejercida como juego o competición, cuya práctica supone entrenamiento y sujeción a normas. Como podemos comprobar, el término deporte se caracteriza por los siguientes aspectos: actividad física y mental, reglas o normas, competición, diversión, juego”.²¹

En la actualidad, muchas personas hacen ejercicio para mejorar su salud y modo de vida; el deporte se considera una actividad saludable que ayuda a mantenerse en forma psicológica y físicamente, especialmente en la tercera edad. El aspecto de entretenimiento del deporte, junto al crecimiento de los medios de comunicación y el incremento del tiempo de ocio, han provocado que se profesionalice el mundo del deporte. Esto ha conducido a cierta polémica, ya que para el deportista profesional puede llegar a ser más importante el dinero o la fama que el propio acto deportivo en sí. Al mismo tiempo, algunos deportes han evolucionado para conseguir mayores beneficios o ser más populares, en ocasiones perdiéndose algunas valiosas tradiciones.

En tal sentido, en Guatemala el fútbol es considerado un deporte que puede ser ejercido en distintos niveles, por aficionados, jugadores no aficionados y jugadores profesionales.

La Liga Nacional de Fútbol de Guatemala es la máxima categoría del balompié profesional en este país. El campeonato tuvo sus inicios en 1919, algunos historiadores consideran como precursora a la Liga Capitalina, aunque en ese mismo año existía el Campeonato Nacional, que enfrentaba a equipos o combinados nacionales para

²¹ <http://www.efdeportes.com/efd138/concepto-y-clasificaciones-del-deporte-actual.htm>. (Consultado el 28 de agosto de 2014)

determinar al campeón nacional, además desde 1931, el campeón de la Liga Capitalina competía en el Campeonato de la República con los campeones de las ligas de los departamentos de Guatemala, definiendo al campeón nacional; en 1942 se profesionalizó pasándose a llamar Campeonato de Liga.

4.1. Clasificación del deporte

“El deporte, la recreación y el juego fortalecen el organismo y evitan las enfermedades, preparan a los niños y niñas desde temprana edad para su futuro aprendizaje, reducen los síntomas del estrés y la depresión; además mejoran la autoestima, previenen el tabaquismo y el consumo de drogas ilícitas y reducen la delincuencia.”²²

Para poder simplificar de una manera aceptable una realidad compleja como puede ser la práctica deportiva y las motivaciones que subyace a la misma el deporte se convierte en un derecho para la niñez y adolescencia, el cual contribuye a su desarrollo físico, mental y social, por tanto, es una obligación estatal el garantizar a la población su acceso al deporte.

Actualmente debido al gran auge de la actividad físico-deportiva, el deporte es analizado desde diferentes puntos de vista, ya sea desde el ámbito cultural como el científico.

²² <http://www.efdeportes.com/efd138/concepto-y-clasificaciones-del-deporte-actual.htm>. (Consultado el 28 de agosto de 2014)

4.1.1 Deporte escolar

Hace referencia a las actividades deportivas realizadas por los niños y niñas que están en edad escolar al margen del centro escolar, y, por tanto, de las clases de educación física. Se trataría de aquellas prácticas deportivas realizadas en escuelas deportivas, clubes deportivos, etc.

En la actualidad, la actividad deportiva es un fenómeno cultural de expansión social y constituye un medio motivador para la actividad física humana; esta influencia ha permitido que el deporte sea integrado a la Educación Física escolar.

4.1.2 Deporte para todos

Esta orientación nació como un eslogan y como una reivindicación, porque en el pasado sólo podían acceder a la práctica deportiva unos pocos. Por tanto, el movimiento a favor del deporte para todos nace como una reivindicación del derecho a la realización de actividad física. Este tipo de deportes intenta saciar la necesidad humana de movimiento lúdico-competitivo, pero tiene en cuenta los valores humanos y sociales del deporte, es decir, la salud, el esparcimiento, la socialización, el descanso, etc.

El concepto de deporte para todos hace alusión al hecho de que toda persona tiene el derecho de practicar una actividad deportiva independientemente de su clase socioeconómica, cultura, sexo, o cualquier otra condición, haciendo que su definición tenga cierto carácter dinámico y coyuntural al querer concretizar su concepto.

4.1.3 Deporte recreativo

El deporte recreativo puede ser entendido como aquél que es practicado por placer y diversión, sin ninguna intención de competir o superar a un adversario, únicamente por disfrute o goce. Pretende que el individuo se entretenga y se divierta corporalmente de manera que logre su equilibrio personal. Se trata de una práctica abierta, donde nada está prefijado con anterioridad y donde lo que menos importa es el resultado.

La recreación puede ser activa o pasiva. La recreación activa implica acción, en específico de la persona que mientras presta unos servicios disfruta de los mismos. Por ejemplo, cualquier clase de juegos recreativos: Estos juegos pueden ser desarrollados en cada uno de los deportes individuales y colectivos.

4.1.4 Deporte competitivo

Hace referencia a aquellas prácticas deportivas en la que el objetivo consiste en superar, vencer a un contrario o a sí mismo. En esta concepción del deporte lo importante es conseguir grandes e importantes resultados, muchas veces sin importar el medio, lo cual conlleva un gran sacrificio por parte de los participantes y un entrenamiento sistemático para lograr los fines deseados.

El deporte competitivo tiene un objetivo claro ganar. En esta categoría, la competencia se fomenta a través de torneos, tanto a nivel individual como grupal. Los deportistas que participan en esta modalidad buscan superarse y vencer a sus oponentes.

Además, el deporte competitivo se caracteriza por agrupar a atletas con habilidades afines. Esto puede aplicarse tanto a deportes individuales (como correr, nadar o jugar tenis) como a deportes de equipo (como el fútbol o el rugby). En este contexto, el éxito se mide en términos de logros deportivos, y se siguen reglamentos específicos elaborados por asociaciones y federaciones deportivas. Esta orientación se rige por el principio de selectividad, de forma que la elite deportiva constituye un colectivo minoritario por definición, y comporta un gran sacrificio.

4.1.5 Deporte educativo

En este tipo de deporte lo que importa es la persona que realiza la actividad deportiva, es decir, el deportista. De esta manera, el deporte educativo ha de fomentar el desarrollo y la mejora de las distintas capacidades cognitivas, afectivas, sociales, motrices y psicomotrices de la persona que lo realiza. El deporte educativo se ha utilizado como herramienta para enseñar a los niños el valor del esfuerzo, el trabajo en equipo y el respeto por los demás. También se ha demostrado que puede mejorar el rendimiento académico de los niños y ayudarles a desarrollar una mayor confianza en sí mismos.

4.1.6 Deporte adaptado

Se trata de todas aquellas actividades deportivas en las es necesario reestructurar, acomodar y ajustar las condiciones de práctica, es decir, las normas y reglas, los móviles o aparatos, la técnica o formas de ejecución, el espacio y el tiempo de juego,

etc., para que puedan ser practicadas por las personas que presentan alguna discapacidad física, psíquica o psicofísica. El deporte adaptado se inició primero como una actividad de esparcimiento y divertimento, pero rápidamente se transformó en una actividad de competición bien establecida y reglamentada.

Hoy día, ciertos deportes adaptados, como el baloncesto en silla de ruedas, también pueden ser practicados por personas sin discapacidad. Y esta importante etapa de la integración del deporte adaptado en el deporte de la categoría general, aún no se ha terminado. Hay muchas personas que hoy día piensan primero en la discapacidad en lugar de primero pensar en lo deportivo, y entre ellos se encuentran personas con y sin discapacidad

4.1.7 Deporte federado

El deporte federado, denominado también de competición, “Se trata del deporte formal y reglado, este se realiza en clubes, asociaciones o agrupaciones deportivas. A él, ya no tienen acceso todos, sino los más dotados y los que buscan el aliciente de la competición. Está regulado por las Federaciones en sus diversos ámbitos locales, regionales y nacionales que dictan las normas correspondientes en cuanto a reglamentación, costos, sistema de organización, documentación, reconocimientos médicos y demás”.²³

²³<http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&uact=8&ved=0CDkQFjAE&url=http%3A%2F%2Ffiles.wdelreal.webnode.es%2F200001731-> (Consultado el 22 de septiembre de 2014)



En nuestro país la **Confederación Deportiva Autónoma de Guatemala (CDAG)** es el organismo constitucional rector del deporte federado nacional. Actúa como órgano superior jerárquico dentro del orden nacional, en cuanto, a deporte federado se refiere por mandato constitucional.

Tiene personalidad jurídica y patrimonio propio. Reúne a todas las federaciones y asociaciones deportivas del país. Y está exonerada del pago de toda clase de impuestos al igual que lo están todos los órganos que la integran, se le asigna una parte del presupuesto dedicado al deporte. Además, debe tener una estrecha relación con el Comité Olímpico Guatemalteco y se encuentra regulado dentro de los artículos 91 y 92 de La Constitución Política de la Republica de Guatemala la Ley Nacional para el Desarrollo de la Cultura Física y del Deporte (Decreto No. 76-97 del Congreso de la República), sus reglamentos y estatutos.

4.2 Deportista

Deportista es aquel que practica un deporte, cualquiera que sea su denominación, sin embargo, es difícil poder dar una definición exacta de dicha actividad pues sería como definir al hombre que practica una actividad deportiva o deporte en especial.

Se puede decir pues que el Deportista es toda persona que practica determinada actividad de deporte generalmente en condiciones de competición o por equipo ya sea con fines de obtener una superación física o psíquica o bien la de obtener una mención honorífica o en todo caso una remuneración de índole económica.



Sin duda, en la actualidad, existen disciplinas del deporte que son aclamadas por una inmensa cantidad de seguidores que siguen expectantes la excelencia deportiva de sus equipos y la aparición de sus futbolistas favoritos. Sin embargo, no es algo característico de nuestra época ni mucho menos, en cualquier periodo histórico los deportes han despertado nuestra fascinación y competitividad.

En este sentido, el alto rendimiento deportivo, así como el deporte en general, se encuentra muy cercano al arte, ya que no se busca solo correr o evitar obstáculos por un motivo específico, sino que se admira la destreza, habilidad y estilo del ejecutante, por lo que se considera también aparte de la dificultad de realizar los actos su estética del movimiento.

4.2.1 Clasificación

Naturalmente se puede clasificar al deportista atendiendo a diferentes puntos de vista; sin embargo, por la naturaleza de la presente investigación clasificaremos a los deportistas en primer lugar de conformidad con la legislación deportiva y luego doctrinariamente de acuerdo a la finalidad que persiguen en la práctica de dicha actividad.

La ley del Deporte, la educación física y la recreación, Decreto 75-89. Del Congreso de la República; en su capítulo XI deportistas federados, establece en sus Artículos del 44 al 50, sobre el deportista federado definiéndolo así: "Deportistas federados para los efectos de esta ley, es la persona que practica alguna de las modalidades deportivas, en

cualquiera de las ramas de aficionados o profesional y que esté incorporado a la organización que esta ley establece”.

En el Artículo 46, del Decreto 75-89 del Congreso de la República se refiere a la rama de deportistas aficionados, indicando que “Estos tendrán libertad de escoger el equipo o club que deseen integrar y su permanencia en estos será obligatoria durante toda una temporada oficial de competencias”.

En el Artículo 47, del mismo cuerpo legal, establece que, en la rama del deportista profesional, “Las relaciones entre los deportistas y clubes se regirán de acuerdo con las normas que dicten las ligas o federaciones, en su caso la confederación”.

4.2.2 Aficionado

De acuerdo con Antonio Alcoba, el deportista aficionado es aquel que realiza una actividad física de juego o de competición, individual o asociativa, por su particular bienestar físico y mental. Este deportista no busca ningún tipo de reconocimiento social o lucrativo, ya que la práctica de la actividad física le reporta el beneficio que de ella espera obtener.

Para el autor, existen dos tipos de deportistas aficionados, según sea la actividad física, juego o deporte que realice o practique:

- a) “ Los que practican el deporte sin estar encuadrados en organización alguna, y

- b) Los componentes de asociaciones, agrupaciones o clubes en los que compiten con deportistas de otras asociaciones, agrupaciones o clubes demás”.²⁴

A principios del siglo actual, los Juegos Olímpicos y todos los principales deportes de equipo aceptaron competidores profesionales. Sin embargo, todavía hay algunos deportes que mantienen una distinción entre el estatus amateur y profesional con ligas competitivas separadas.

4.2.3 No aficionado

Se les llama así a los deportistas semiprofesionales, los que por el calificativo anterior parecen pertenecer a una categoría intermedia entre los aficionados y profesionales.

Entre las reglas que rigen al deportista no aficionado están: las que permiten recibir ingresos económicos como estímulo a su participación deportiva, muchas entidades deportivas utilizan este término para que sus deportistas participen en las competiciones como aficionados, encubriéndolos bajo esta calidad.

En nuestro medio en el fútbol se dice que un deportista es semiprofesional o no aficionado, al que compite en la Liga de Fútbol Primera División No Aficionados, porque lo que percibe al jugar en un club, es inferior al que compite en la Liga Nacional de Fútbol de Guatemala, y no le es suficiente para subsistir y por ello algunos jugadores trabajan en otras labores para obtener el sustento económico para él y su familia.

²⁴ Alcoba López, Antonio. **Enciclopedia del deporte**. Pág. 132.

4.2.4 Semi profesional

El deportista semi profesional es aquel que realiza una actividad física individual o asociativa, por la que recibe algún tipo de compensación. “Este tipo de deportista convierte su actividad física en un compromiso firmado de práctica deportiva, con un organismo o entidad pública o privada. Sin embargo, no se dedica a tiempo completo al deporte, sino que lo compagina con otras actividades”.²⁵

Los deportes semiprofesionales son deportes en los que los atletas no participan a tiempo completo, pero aún reciben algún pago. Los semiprofesionales no son aficionados porque reciben un pago regular de su equipo, pero generalmente consistente en una cantidad considerablemente más baja que un atleta profesional a tiempo completo.

Como resultado, los jugadores semiprofesionales frecuentemente tienen (o buscan) un empleo a tiempo completo en otro lugar. Un jugador o equipo semiprofesional también podría ser uno que represente un lugar de trabajo en el que solo los empleados pueden jugar. En este caso, se considera semiprofesional porque su empleador les paga, pero por su trabajo habitual, no por jugar en el equipo de la empresa.

La condición de semiprofesional no es universal en todo el mundo y depende del código laboral de cada país y de las normas específicas de cada organización deportiva.

²⁵ **Ibid.** Pág. 132.

4.2.5 Deportista profesional

El deporte con el transcurso del tiempo pasó a convertirse en competitivo y en espectáculo y de allí que el deportista profesional recibe grandes cantidades de dinero en retribución por la prestación de sus servicios a un determinado club o asociación, específicamente en el fútbol, creándose así una nueva industria la de espectáculos deportivos públicos.

La profesionalidad es entonces la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios a cambio de una determinada remuneración. Es aquel que dedica todo su tiempo a la práctica del deporte, como trabajo. El deportista profesional siempre ha existido y los juegos olímpicos griegos fueron el mejor exponente de esta categoría de atletas.

“Los deportistas profesionales pueden ser contratados por clubs o firmas y empresas comerciales; promocionados por sus respectivas federaciones para que compitan internacionalmente o, personalmente acudir a competiciones, donde los organizadores de las mismas los contratan y, además, pueden acceder a los premios en metálico que en esas competiciones se ofrecen a los ganadores”.²⁶ Como es posible apreciar en la definición, el deportista profesional desempeña la práctica de un deporte como un trabajo, mediante el cual se genera una relación laboral con el club o federación que le contrata, por lo que adquiere de esta forma los derechos que le asisten a cualquier trabajador.

²⁶ Alcoba López **Ob. Cit.** Pág. 133.

En conclusión, la categorización de un individuo como deportista profesional tiene implicaciones significativas en el ámbito del derecho laboral. La distinción entre un deportista aficionado y uno profesional no se basa únicamente en la redacción de un contrato o en la posesión de una licencia federativa sino en la realidad de la relación laboral y, de manera crucial en la existencia de una retribución.

4.3 Contrato deportivo laboral

De acuerdo a lo expuesto por Edgar Jiménez Risco, debe dejarse por sentado que existe una relación laboral entre el deportista profesional y la persona, institución u organización que lo contrata, siendo una especialidad de la relación laboral común. Esto debe quedar más que claro, porque es precisamente lo que ha llevado a la corriente jurídica internacional, a reconocer que la relación estudiada es, ante todo, una relación laboral

De acuerdo a lo regulado en el Artículo 18 del Código de Trabajo, el contrato de trabajo “Es todo aquel en el cual una persona se obliga a prestar sus servicios a otra bajo su dependencia y dirección (inmediata o delegada) a cambio de una remuneración”, estableciéndose los elementos a ser analizados como parte del contrato de trabajo deportivo del futbolista profesional.

Se tienen entonces las partes, compuestas por dos sujetos, uno que presta sus servicios y otro que obtiene el beneficio del trabajo de quien tiene a cuenta, esto es trabajador y empleador respectivamente; además, observamos los elementos esenciales de la figura,

como son la prestación de servicios, la remuneración y la subordinación. Conoce la doctrina además otros elementos que se han denominado como no esenciales, los cuales corresponden a características genéricas del contrato: consensual, bilateral, oneroso, conmutativo, personal y de tracto sucesivo.

En el caso del patrono o empleador, para la relación contractual deportiva, será la persona física o jurídica; asociación o sociedad deportiva; club, equipo o entidad deportiva; empresa o empresario deportivo que contractualmente aparezca como tal o que en último caso sea subsidiariamente responsable por hacer suyos los frutos del esfuerzo del deportista de una manera directa.

Y el trabajador, quien es que es quien presta sus servicios y se encuentra subordinado, que para el caso del trabajador deportivo debe establecerse que no se incluye a cualquier tipo de atleta, comprende solamente aquél que obtiene remuneración de su esfuerzo, que lo tiene como profesión o modo de vida habitual, independientemente de si comparte al igual que el aficionado o amateur, de estímulos meramente deportivos como la gloria o la victoria deportiva, denominándose trabajador deportivo porque se incluyen además del deportista profesional a los entrenadores, asistentes, entrenadores de porteros y preparadores físicos.

Quedarán fuera de este tipo de relaciones laborales especiales los deportistas que no reciban una retribución, u obtengan únicamente una compensación de los gastos en los que han podido incurrir, o los deportistas que desarrollen su actividad con plena autonomía.



En el caso de que no se cumpla con los requisitos para ser considerado como deportista profesional no será posible la firma de este contrato, debiendo plasmarse la relación laboral ordinaria en un contrato de trabajo, o en un contrato de prestación de servicios en el caso de que trabaje como autónomo o freelance.

4.3.1 Modalidad contractual

Toda relación laboral se entiende pactada de forma indefinida en beneficio del trabajador, sin embargo, en los contratos deportivos es distinto, debido a que la relación se da por períodos definidos y cortos.

Los contratos de trabajo son muy importantes dentro de una organización. Estos establecen las condiciones y términos en los que un empleado trabajará, estableciendo las expectativas y las obligaciones de cada parte y proporcionando un marco legal para la relación laboral. Además, los contratos pueden ser útiles para establecer una política de trabajo clara y coherente y para asegurar que el empleado tenga un entendimiento claro de sus derechos y responsabilidades.

Las modalidades de contratación son diversas y pueden variar dependiendo del país en el que la empresa y el trabajador se sitúen. Tener en cuenta cuáles son los diferentes contratos de trabajo es fundamental para evitar problemas al realizarlos.

El fundamento de la modalidad lo podemos fundar en dos consideraciones, una en el orden del empleador y otra para el empleador y/o el trabajador deportivo.



Primero, es indudable que las condiciones físicas y técnico-tácticas por las que un jugador es contratado, son afectadas por el transcurso del tiempo como efecto natural, y en otros casos, por no ser compatible posteriormente con los intereses del club, expresando un criterio meramente técnico. Segundo, la temporalidad del vínculo le permite al deportista ajustar su valor de mercado continuamente.

En Guatemala el contrato a tiempo indefinido, es la modalidad contractual más popular, debido a la estabilidad que otorga. En este sentido, debe existir una justificación para realizar un contrato de trabajo en cualquiera de las otras modalidades.

4.4 Contratación de deportistas profesionales en Guatemala

Como ha sido analizado, el contrato de trabajo deportivo de futbolistas profesionales se encuadra en el derecho laboral, permitiendo a este tipo de trabajadores el acceder a los beneficios que brinda el régimen de seguridad social en Guatemala.

El contrato de trabajo especial de deportistas profesionales es un tipo de contrato dirigido a aquellos deportistas que se dedican voluntariamente a la práctica de deporte en favor de un club o entidad deportiva, siempre que reciban una retribución a cambio.

Este contrato se considera especial debido al tipo de actividad que desarrolla el deportista y la flexibilidad que necesitan los empleadores para la contratación de este tipo de personal.



Sin embargo, en la actualidad y de conformidad con lo establecido en Acuerdo Número CE-10-2013 del Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, las contrataciones de deportistas profesionales y cuerpo técnico de los clubes deben realizarse por medio de un contrato civil de prestación de servicios profesionales, contraviniendo las regulaciones laborales a nivel nacional e internacional, impidiendo a los deportistas profesionales y cuerpo técnico de beneficiarse de los derechos reconocidos para los trabajadores.

4.5 Derechos y Obligaciones del trabajador y del empleador deportivo

Los derechos y obligaciones de los trabajadores son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos contenidas en el artículo 61 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos trabajadores; de los trabajadores del sector público, los contenidos en el artículo 61 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables.

Es necesario advertir que, estos nacen de la necesidad de contar con un deportista que física y mentalmente mantenga las condiciones por las cuales fue contratado en estrecho vínculo con los intereses del club. Así, el jugador tiene derecho a una ocupación efectiva; a la regularidad tanto en esta como en la actividad física, técnica y táctica; uso de las instalaciones del club; seguridad social; respeto a sus particulares, condiciones técnicas y tácticas y a la remuneración efectiva pactada.



Sus obligaciones son el estricto apego a las disposiciones de entrenadores, preparadores físicos y directivos del club y guarda de una conducta física, moral y ética que respete los intereses del equipo.

En el caso del empleador, básicamente se refiere a la disposición laboral del deportista dentro de los límites jurídicos permisibles y la facultad sancionadora.

Y sus obligaciones son las de proveer las especiales condiciones deportivas, tácticas y psíquicas para la práctica deportiva del deportista; realización efectiva en tiempo y forma de las obligaciones contractuales; así como el respeto por las condiciones de cada uno de los deportistas del plantel, respeto de sus valores y principios.

4.6 Conflictos derivados del incumplimiento del contrato

En Guatemala, el principal conflicto de incumplimiento de contrato es generado por el patrono, quien incumple con la realización de los pagos pactados a los deportistas profesionales.

Según registros del Tribunal de Arbitraje de la Federación de Fútbol, hasta octubre de 2014 se registraban 56 casos por incumplimiento de contrato. El primer caso relacionado a incumplimiento de contrato que fue llevado a instancias nacionales e internacionales en el fútbol fue en el año 2009. En los últimos cinco años los clubes Deportivo Xinabajul, Juventud Retalteca y el Deportivo Jalapa han sido castigados por la Federación por incumplimiento de contrato al no pagarle a sus jugadores.

Los castigos van entre deducción de puntos, descenso de categoría y desafiliación hasta su desaparición.

Sin embargo, no existen acciones legales por estos incumplimientos, los cuales debieran accionarse en los juzgados civiles por el tipo de contratación realizada, lo cual en la práctica implica el involucrarse en procesos largos y costosos.

Caso contrario, si la forma de contratación fuera en la rama del derecho laboral, las formas de exigencia de pago serían más expeditas, con procesos menos costosos y con una mayor protección a los derechos de los trabajadores deportivos.

4.7 Medios legales para la solución de conflictos laborales entre directivos y deportistas

A continuación, se describen tres propuestas para solucionar los conflictos laborales surgidos entre directivos y deportistas.

- a) Reformar al Acuerdo Número CE-10-2013 del Comité Ejecutivo de la Federación Nacional de Fútbol de Guatemala
- b) Es necesario reformar el Artículo 7 del Acuerdo Número CE-10-2013, para establecer que la forma de contratación de los trabajadores deportivos debe ser realizada mediante contratos laborales deportivos. Esto permitirá a los trabajadores ejercer los derechos laborales tutelados a nivel nacional e internacional, así como acceder a mecanismos de resolución de conflictos previstos en el Código de Trabajo



sin necesidad de acudir a un procedimiento ordinario civil de incumplimiento de contrato.

- c) Intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en defensa de los trabajadores deportivos. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe intervenir en los procesos de contratación y de resolución de conflictos por incumplimiento de contratos de trabajadores deportivos en Guatemala.

Esto facilitará la resolución de los conflictos surgidos y la verificación de la legalidad de las contrataciones y evitará que los trabajadores deportivos renuncien a sus derechos laborales, limitando la autonomía de la voluntad de los contratantes.

4.8 Procesos de negociación colectiva

La colaboración entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y entre ambos tipos de organizaciones y las autoridades públicas, se centra fundamentalmente en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo: 1) en la consulta, ya sea en el ámbito de la empresa, ya sea en el ámbito de las ramas de actividad económica, en el ámbito nacional, o sobre asuntos relacionados con las actividades de la Organización Internacional del Trabajo u otro tipo de asuntos; y 2) en la negociación colectiva bipartita y tripartita.

La negociación colectiva es un proceso fundamental en las relaciones laborales, en el cual los representantes de los trabajadores y los empleadores se reúnen para llegar a acuerdos en cuanto a las condiciones de trabajo.



Es importante entender en qué consiste este proceso, cómo se lleva a cabo y cuáles son los elementos clave que lo componen.

La negociación colectiva se concibe en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo.

El contrato colectivo se define en la Recomendación número noventa y uno como “todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional”.

Los pactos colectivos de condiciones de trabajo en el sector público suscitan discusión, entre otros motivos, por su impacto sobre las finanzas estatales. En Guatemala se ha debatido la posibilidad de impugnarlos o de ejercer otras formas de control jurídico sobre ellos.

Esto ha ocasionado que la Corte de Constitucionalidad se pronuncie sobre qué medios son viables al efecto. El reconocimiento de la negociación colectiva en el marco constitucional e internacional hace necesario, además, conocer qué protección implica este especial rango jurídico.



La ventaja de la negociación colectiva de condiciones de trabajo, es que todo contrato colectivo de trabajo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato, a que las disposiciones de los contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo deberían considerarse como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo, lo cual no obsta a que las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables a los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo.





CONCLUSIONES

1. Los derechos laborales son aplicables a cualquier persona que se encuentre en una relación de trabajo, la cual implica la prestación de un servicio a un empleador determinado en este caso los deportistas profesionales, por lo que los derechos laborales deben ser respetados a todas las personas que se encuentren desempeñando un trabajo en Guatemala.
2. La contratación de los servicios de deportistas profesionales en la liga mayor de la liga nacional de futbol de Guatemala implica un contrato laboral, debido a que se cumplen todos los requisitos legalmente establecidos para la constitución de una relación de trabajo.
3. La forma de contratación de los servicios de deportistas profesionales por los clubes pertenecientes a la liga mayor de la liga nacional de futbol en Guatemala violenta los derechos laborales en Guatemala.
4. La celebración de contratos por servicios profesionales para la contratación de los servicios de deportistas profesionales por parte de los clubes que integran la liga mayor de la liga nacional de futbol en Guatemala es una forma de evadir las responsabilidades legales que deben asumir los empleadores con respecto a sus trabajadores.



5. Las autoridades del Trabajo y Previsión Social en Guatemala se han abstenido de intervenir en los conflictos laborales surgidos del incumplimiento de los contratos entre los clubes pertenecientes a la liga mayor de la liga nacional de futbol en Guatemala y los deportistas profesionales, por lo cual se encuentran incumpliendo con las funciones que legalmente les han sido asignadas.



RECOMENDACIONES

1. La Federación Nacional de Fútbol de Guatemala debe realizar una revisión exhaustiva del Acuerdo Número CE-10-2013 promulgado por su Comité Ejecutivo, con el fin de garantizar el respeto a los derechos laborales de los deportistas profesionales del fútbol en Guatemala, estableciendo dentro de sus disposiciones las normas necesarias que sean positivas ante estos derechos.
2. La Federación Nacional de Fútbol de Guatemala, debe emitir las disposiciones legales correspondientes para que los clubes pertenecientes a la liga mayor de la liga nacional de fútbol efectúen contratos laborales a los deportistas profesionales para garantizar el respeto a sus derechos laborales y el acceso a los beneficios que plantea el régimen de seguridad social en Guatemala.
3. Los deportistas profesionales que prestan sus servicios en la liga mayor de la liga nacional de fútbol de Guatemala deben realizar negociaciones colectivas de trabajo, para garantizar igualdad en el respeto a los derechos laborales tutelados legalmente en el país.
4. Los deportistas profesionales que prestan sus servicios en la liga mayor de la liga nacional de fútbol de Guatemala deben gestionar la celebración de contratos laborales de trabajo y no contratos por servicios profesionales, debido a que se encuentran dentro de una relación laboral.



5. Las autoridades del Trabajo y Previsión Social en Guatemala deben monitorear e intervenir en los conflictos laborales surgidos del incumplimiento de los contratos entre los clubes pertenecientes a la liga mayor de la liga nacional de futbol en Guatemala y los deportistas profesionales, para dar cumplimiento a las funciones tutelares que les han sido legalmente asignadas.



BIBLIOGRAFÍA

- Alcoba López, Antonio. **Enciclopedia del deporte**. Madrid: ed. Librerías Deportivas Esteban Sanz, S.L. 2001. Pág. 132-
- Alvarado López, Willy Adán. **Análisis jurídico de la defensa de un sindicato**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. 2008. Pág. 9.
- Arias Rosales, Félix Enrique. **Análisis jurídico del Convenio 175 e la Organización Internacional del Trabajo, sobre el trabajo a tiempo parcial. Obligaciones y viabilidad como forma de contratación en la legislación guatemalteca**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. 2010. Pág. 13.
- De Buen Unna, Claudia. **Contrato de prestación de servicios profesionales, vía de fraude laboral**. México: Revista Latinoamericana de Derecho. 2006. Pág. 169.
- De León Medina, Walter Josué. **La reinstalación laboral como un medio para garantizar la estabilidad de la relación laboral en el derecho guatemalteco**. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. 2009. Pág.35. Única Edición.
- Gernigon, Bernard y Alberto Otero y Horacio Guido. **La negociación Colectiva**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 2000. Pág. 10. ed. sept. 22 año 2008.
- Gernigon, Bernard y Horacio Guido, Alberto Otero. **Principios de la OIT sobre el derecho de huelga**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. 2000. Pág. 7. ed. sept. 22 año 2008.
- Grupo Editorial Especializado en Contenidos Educativos (EDEBÉ). **Relaciones laborales y contratos de trabajo**. Barcelona: Ed. (s.f.) Pág. 64.
- Hernández Molina, Alfonzo. **Para sindicalizarse y conocer la negociación colectiva**. Chile: (s.l.) (s.f.) Pág. 1. Edición Única.
- <http://ademcr.org/origen-de-los-derechos-laborales/> ADEM. **Origen de los derechos laborales**. (Consultado el 18 de junio de 2014).
- <http://ademcr.org/origen-de-los-derechos-laborales/> **Origen de los derechos laborales**. (Consultado el 14 de junio de 2014).
- <http://www.antecedentes.net/antecedentes-derecho-laboral.html> Antecedentes.net. **Antecedentes del derecho laboral**. (Consultado el 13 de junio de 2016).
- <https://www.cronica.com.gt/deportes/futbol-con-contratos-dobles> 7dad80Revista Crónica. **Fútbol con contratos dobles**. (Consultado el 11 de octubre de 2014).

<http://www.efdeportes.com/efd138/concepto-y-clasificacion-de-los-deportes-actuales.html>

Efdeportes-Revista Digital. **Concepto, características, orientación clasificación de los deportes actuales.** (Consultado el 28 de agosto de 2018).

<http://www.eleve.com.ar/Contratodetrabajoaplazofijofinalizacionanticipadayexpiraciondelplazo.html>

Eleve. **Contrato a plazo fijo: finalización anticipada y expiración del plazo.** (Consultado el 03 de agosto de 2018).

http://www.es.wikipedia.org/wiki/Trabajo_%28sociolog%C3%ADa%29#cite_notasanchistrabajoyparo-1

Trabajo (sociología). (Consultado el 14 de junio de 2015).

<http://www.finanzasparatodos.es/gepeese/es/inicio/laEconomiaEn/laHistoria/revolucion-industrial.html>

Revolución Industrial. (Consultado el 16 de junio de 2014).

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=12&cad=rja&uact=8&ved=0CCIQFjABOAo&url=http%3A%2F%2Fwhite.lim.ilo.org%2Fproyectoactrav%2Fprrla_06_m03_spa%2Factividades%2Fdocumentos%2Fguatemala%2Fallernac_segroc_antecedentes%2Fguatemala.ppt&ei=Ry80Vc6BoyrgwTnsoCIDQ&usg=AFQjCNHZZLbkx4YCTphKC-%20bcXGMMJcrG3TA&bvm=bv.91071109,d.eXY

Organización Internacional del Trabajo. **Historia de la seguridad social en Guatemala.** (Consultado el 12 de julio de 2014).

<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&uact=8%20&ved=0CDkQFjAE&url=http%3A%2F%2Ffiles.wdelreal.webnode.es%2F20000173%201b2620b35a0%2FDEPORTE%2520federado%2520amateur%2520y%2520dem%2520C3%25A1s.pdf&ei=DpJAVY7dDMqoNrn9gNgC&usg=AFQjCNEGBTZ2CATVLn%20WRJ0Lh56VaRKEy2w&bvm=bv.91665533,d.eXY>

Deporte federado, amateur, educativo. (Consultado el 22 de septiembre de 2014)

http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM653_SP/lang-es/index.html

Levaggi, Virgilio. Organización Internacional del Trabajo (OIT). **¿Qué es trabajo decente?** (Consultado el 13 de junio de 2014)

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.html>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). **Orígenes e historia.** (Consultado el 19 de junio de 2014).

<http://www.ilo.org/global/topics/wages/lang-es/index.html>

Organización Internacional del Trabajo. (Consultado el 20 de agosto de 2014).

http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.html

Organización Internacional del Trabajo. **La relación de trabajo.** (Consultado el 28 de julio de 2014).

<http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/themes/cb.html>

Organización Internacional del Trabajo. **Negociación colectiva.** (Consultado el 15 de agosto de 2014).



<http://www.observatoridesc.org/es/derecho-al-trabajo> Observatorio DESC. **Derecho al trabajo.** (Consultado el 16 de julio de 2014).

<http://www.seguridadsocialparatodos.org/node/1> Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social. **¿Qué es la seguridad social?** (Consultado el 25 de julio de 2014).

http://www.ual.dyndns.org/Biblioteca/Derecho_Laboral/Pdf/Unidad_22.pdf **El contrato colectivo de trabajo** (Consultado el 10 de agosto de 2016).

http://www.unicef.org/republicadominicana/politics_11167.html UNICEF. **Derecho al juego, deporte y recreación.** (Consultado el 10 de septiembre de 2014).

Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo. **Guía para el trabajo decente con derechos.** España: Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo. (s.f.)

Jiménez Risco, Edgar. **La relación jurídica del trabajador deportivo (caso de futbolistas y entrenadores de futbol).** Costa Rica: Tesis de la Universidad de Costa Rica. 2004.

Martínez Ramírez, Carmen. **El contrato de trabajo.** España: Preparadores de oposiciones para la enseñanza. 2009.

Montalvo Romero, Josefa. **El futuro en México de la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.** México: Revista Letras Jurídicas. Ed 2014.

Oelz, Martín y Shauna Olney y Manuela Tomei. **Igualdad salarial.** Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. 2013.

Zamora Lima, Zoila Esperanza. **Simulación del contrato de prestación de servicios profesionales para evadir el pago de prestaciones laborales.** Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. 2011.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente 1985.

Código de Trabajo. Decreto 1441. Congreso de la República de Guatemala. 1961.

Código Civil. Decreto Ley 106. Ministerio de Gobernación.