

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

**“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS FACTORES QUE VIOLAN EL
PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LAS GARANTÍAS DE LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR AGRÍCOLA EN CUANTO A QUE ESTOS SON CONTRATADOS DE
FORMA VERBAL Y SUS REPERCUSIONES EN CUANTO QUE NO GOZAN DE
LA PRESUNCIÓN DE PRUEBA Y BENEFICIOS COMO EN EL CONTRATO
ESCRITO”**

DENIS BENJAMIN VILLATORO MACARIO

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2006.

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

“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS FACTORES QUE VIOLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LAS GARANTÍAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AGRÍCOLA EN CUANTO A QUE ESTOS SON CONTRATADOS DE FORMA VERBAL Y SUS REPERCUSIONES EN CUANTO QUE NO GOZAN DE LA PRESUNCIÓN DE PRUEBA Y BENEFICIOS COMO EN EL CONTRATO ESCRITO”

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

DENIS BENJAMIN VILLATORO MACARIO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre de 2006.

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Cesar Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V:	Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

RAZON: “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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

Lic. RAMIRO RUIZ HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO

7ma. Av. 8-56 Z.1 Edificio El Centro Of. 11-11 Onceavo Nivel. Teléfonos 22517378. Fax 22382844

Guatemala, 18 de Julio de 2005

Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad de Guatemala

Señor Decano.

De conformidad con el nombramiento emitido por la Decanatura a su cargo, procedí a la asesoría del trabajo de tesis del Bachiller **DENIS BENJAMIN VILLATORO MACARIO**, intitulado "**ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS FACTORES QUE VIOLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LAS GARANTÍAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AGRÍCOLA EN CUANTO A QUE ESTOS SON CONTRATADOS DE FORMA VERBAL Y SUS REPERCUSIONES EN CUANTO QUE NO GOZAN DE LA PRESUNCIÓN DE PRUEBA Y BENEFICIOS COMO EN EL CONTRATO ESCRITO**" y para el efecto emito el siguiente **DICTAMEN**:

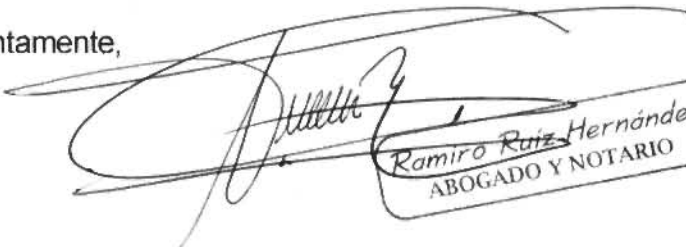
El tema abordado por el Bachiller es de especial importancia en nuestra realidad laboral social, pues en nuestro país todas las personas somos iguales y tenemos los mismos derechos. El tema abordado por el bachiller se refiere especialmente a que todos los contratos de trabajo deberán de tener los mismos requisitos y no excluir a unos por otros, pues las limitaciones que instituyan para algunos contratos repercuten enormemente al momento de probar las condiciones para las cuales fueron contratadas, por lo que sobre la base constitucional de la igualdad de derechos deberá de reformarse el Artículo 27 del Código de Trabajo, tomando en consideración la conclusión número tres del trabajo de tesis, que indica en cuanto a la presunción de la plena prueba como lo indica el Artículo 30 del mismo Código de Trabajo y la obligación de realizar un contrato escrito, con todos los requisitos establecidos en el Artículo 29 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector agrícola, quienes están excluidos de este tipo de contrato, en los casos contemplados en el Artículo 27 del mismo cuerpo legal.

Estudie y analice el contenido del tema y pude apreciar en el transcurso del mismo que se cumple con los requisitos exigidos por el reglamento, el tema tiene vital importancia tanto académica como social, generando con el presente trabajo un gran aporte a estudiantes, profesionales y sindicalistas.

Por lo anterior, **EMITO DICTAMEN FAVORABLE**, indicando que el trabajo puede ser discutido en examen público, previo dictamen del Abogado revisor que para el efecto se nombre.

Atentamente,

Colegiado 5,802


Ramiro Ruiz Hernández
ABOGADO Y NOTARIO





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, cuatro de agosto del año dos mil cinco.-----

Atentamente, pase al LIC. PIO ALBERTO UCLES GONZÁLEZ, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante DENIS BENJAMÍN VILLATORO MACARIO, Intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS FACTORES QUE VIOLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LAS GARANTIAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AGRÍCOLA EN CUANTO A QUE ESTOS SON CONTRATADOS DE FORMA VERBAL Y SUS REPERCUSIONES EN CUANTO QUE NO GOZAN DE LA PRESUNCION DE PRUEBA Y BENEFICIOS COMO EN EL CONTRATO ESCRITO " y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

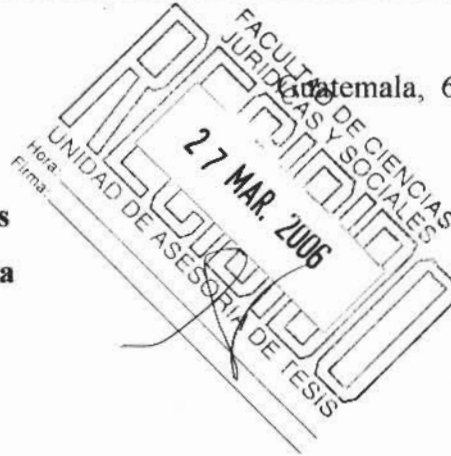
~~MIAE/III~~



LIC. PIO ALBERTO UCLES GONZALEZ

ABOGADO Y NOTARIO

7ma Av. 8-56 z.1 Edificio El Centro Oficina 6-03 del sexto nivel Teléfono: 2251-9427.



Guatemala, 6 de marzo de 2006.

Señor Decano

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Guatemala

Señor Decano.

De conformidad con el nombramiento emitido por la Decanatura a su cargo, procedí a la revisión del trabajo de tesis del Bachiller **DENIS BENJAMIN VILLATORO MACARIO**, intitulado **“ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS FACTORES QUE VIOLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LAS GARANTÍAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AGRÍCOLA EN CUANTO A QUE ESTOS SON CONTRATADOS DE FORMA VERBAL Y SUS REPERCUSIONES EN CUANTO QUE NO GOZAN DE LA PRESUNCIÓN DE PRUEBA Y BENEFICIOS COMO EN EL CONTRATO ESCRITO”** y para el efecto emito el siguiente **DICTAMEN**:

El presente trabajo de tesis a cumplido con los fines tanto generales como específicos que contempla la reglamentación aplicable y se ha demostrado la importancia e interpretación que en nuestro medio exista el contrato escrito de trabajo, específicamente para aplicarlo al tema abordado.

Se ha arribado a conclusiones y recomendaciones que son de suma importancia, las cuales se deben tomar en cuenta para hacer cumplir los principios de igualdad y de presunción de plena prueba; así también, se debe de interpretar la norma que mas favorezca al trabajador para que no exista violación, tergiversación y disminución de los derechos que éste tiene ante su patrono.

Por lo antes expuesto **EMITO DICTAMEN FAVORABLE** y como consecuencia el mismo debe de ser discutido en examen público de tesis para los efectos legales correspondientes.

Atentamente,

Colegiado 3398

PIO ALBERTO UCLES GONZALEZ
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, treinta de mayo de dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante DENIS BENJAMÍN VILLATORO MACARIO, titulado ANÁLISIS JURÍDICO Y DOCTRINARIO DE LOS FACTORES QUE VIOLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LAS GARANTÍAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AGRÍCOLA EN CUANTO A QUE ESTOS SON CONTRATADOS DE FORMA VERBAL Y SUS REPERCUSIONES EN CUANTO QUE NO GOZAN DE LA PRESUNCIÓN DE PRUEBA Y BENEFICIOS COMO EN EL CONTRATO ESCRITO, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

~~MI/RE/III~~



DEDICATORIA

- A DIOS:** Todo poderoso, fuente de sabiduría que ilumina mis pensamientos y guía mis pasos hacia el éxito. Gracias señor creador del universo.
- A MIS PADRES:** Ernesto Isabel Villatoro y Mercedes Inés Macario Pérez, quines con su esfuerzo, sabiduría, paciencia, dedicación y ejemplo me inculcaron los principios y valores que rigen mi vida; como una muestra de mi amor, respeto, consideración y admiración.
- A MIS HERMANOS:** Esperanza, Carlos, Eswin, Edgar, Alberto, Imelda, Fredy, Brenda, por el apoyo constante que me brindaron y en todo momento he recibido consejos con cariño fraternal.
- A MI ESPOSA:** Carmela Judith Martínez Jacinto de Villatoro, por el apoyo esfuerzo, sacrificio conjunto, el cual me ha ayudado a culminar con éxito mis estudios.
- A MIS HIJOS:** Zeleni, Roció, Denis, René, quienes con su amor me han animado ha seguir esforzándose ha alcanzar nuevas metas. Sirva esto de ejemplo que con esfuerzo responsabilidad y dedicación se logran las metas.
- A MIS COMPAÑEROS:** Con quienes compartimos el estudio, la solidaridad y la alegría del espíritu universitario sancarlista, en forma especial a Héctor Armando, Nancy Karina, Nery Estuardo, Roberto Alirio, Raúl Cecilio, Rudy René y demás compañeros.
- EN ESPECIAL:** Al licenciado Ramiro Ruiz Hernández, licenciado William Monroy Lucero; licenciado Edgar Mauricio Vásquez Gómez, a la licenciada Vicky Ruiz Hernández, así como a la licenciada Ángela Amelia León Chinchilla, por haber compartido esos momentos de alegría que hoy finalizan.
- A:** Todas aquellas personas que colaboraron en la realización de mi trabajo de tesis; a ellas mi entero agradecimiento por su colaboración.
- A:** la Universidad de San Carlos de Guatemala:
En particular a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a su claustro de docentes, quienes compartieron sus conocimientos, los cuales constituyen la base de mi formación profesional.

ÍNDICE

CAPÍTULO I

	Pág.
Introducción.....	i
1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Contenido.....	3
1.3. Naturaleza jurídica.....	4
1.4. Interpretación de las normas de Trabajo.....	5

CAPÍTULO II

2. De los principios del derecho de trabajo.....	15
2.1. Conceptos.....	15
2.2. Clasificación.....	16
2.2.1. Constitucionales.....	16
2.2.2. Ideológicos.....	19
2.2.3. Procesales.....	24

CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo.....	31
3.1. Antecedentes.....	31
3.2. Conceptos.....	32
3.3. Características.....	35
3.4. Modalidades.....	36
3.5. Elementos.....	40

	Pág.
3.5.1. Generales.....	40
3.5.2. Especificos.....	42

CAPÍTULO IV

4. De la prestación del servicio.....	47
4.1. Antecedentes.....	47
4.2. Características.....	48
4.3. Transformación de los servicios.....	49
4.4. Relación del trabajo.....	50

CAPÍTULO V

5. Del análisis jurídico de la no presunción de plena prueba del contrato verbal de los trabajadores agrícolas y ganaderos y sus repercusiones en cuanto a lo establecido para los contratos escrito.....	53
5.1. Análisis jurídico del contrato verbal y la necesidad de formalizarlo por escrito.....	53
5.2. Repercusiones negativas en cuanto a la realidad jurídico social laboral....	55
5.2.1. La actitud asumida por la Inspección General de Trabajo en cuanto a la no formalización por parte del patrono del contrato escrito para el trabajador agrícola.....	55
5.2.2. La no observancia del patrono de la iniciativa privada en cuanto a las normas de derecho interno.....	56
5.2.3. La no presunción del Artículo 30 del Código de Trabajo,	

	Pág.
como un medio extintivo de las obligaciones del patrono, y el trabajador obligación de demostrar la relación de trabajo....	57
5.3. Presentación y análisis de los resultados de investigación de campo....	60
CONCLUSIONES.....	67
RECOMENDACIONES.....	69
ANEXO.....	71
BIBLIOGRAFÍA.....	73

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación de tesis, conlleva a la importancia que tiene en la actualidad y en la practica de realizar el contrato de trabajo por escrito, debido a que en determinadas actividades de trabajo, tales como la agricultura o ganadería, el patrono esta obligado a suministrarle al trabajador una constancia por escrito, indicando los requisitos esenciales tales; como fecha de iniciación de la relación de trabajo, salario a percibir, el vencimiento o forma y fecha de pago, el numero de días o jornada de trabajo y las tareas u obras a realizar, y en virtud de lo anterior, la presente tesis tiene como propósito sustentar, robustecer como indicar y especialmente lo importante que es en la actualidad de que los trabajadores antes mencionados gocen del derecho de presunción de plena prueba por parte del Código de Trabajo y mostrar una base a todos aquellos estudiosos del derecho de trabajo, lo importante que es la figura de la presunción de plena prueba, dentro del contrato de trabajo escrito, cuando se desarrollan las actividades de trabajo agrícola (relación de trabajo, se han dado muchos casos en los cuales el trabajador acude a los Juzgados de Trabajo y Previsión Social a promover la demanda en contra del patrono, no obstante carece de un documento con que sustente o acredite sus condiciones de trabajo, derechos y obligaciones contraídas en el momento de iniciarse la actividad), en virtud que no cuenta ni con constancia, ni contrato de trabajo, sin que esto beneficie al trabajador para la obtención de una resolución a su favor por el juzgado de trabajo que conozca del proceso, por lo que debe de regularse en nuestro Código de Trabajo la obligatoriedad de las partes en suscribir el contrato de trabajo de forma escrita, lo que brinda un fortalecimiento en nuestro ordenamiento jurídico en materia de trabajo, y al mismo tiempo se le reconoce los derechos y obligaciones y condiciones que se han pactado al momento de iniciarse la relación de trabajo entre las partes.

Asimismo la presente tesis pretende indicar la necesidad de que exista un contrato de trabajo por escrito, para que el trabajador de la ganadería y la agricultura, y este goce de la presunción establecida por el Artículo 30, lo que minimizará una gran

serie de actos procesales como el caso de la declaración testimonial como parte de la prueba propuesta e individualizada por el trabajador, en su demanda con la que se trata de resolver el conflicto individual, por lo que al realizar las comparaciones de las pocas veces que el patrono ha sido sancionada o condenado tanto por el órgano administrativo o por el órgano jurisdiccional.

Se han planteado una gran serie de demandas y denuncias en contra del patrono y las sentencias obtenidas por el trabajador, sea establecido que existe la urgente necesidad de la presunción de plena prueba, en contratos de trabajo, para los trabajadores agrícolas y ganaderos, pues dado a que el órgano administrativo de trabajo, no lleva el control de los contratos de trabajo (percibidos), por lo que indica la presunción legal de los mismos, en esa modalidad, se garantiza al trabajador con un medio de prueba para un posterior juicio que resaltare de la relación de trabajo, por no contar con contrato por escrito, consiste en que nuestro Código de Trabajo manifiesta que el contrato de trabajo es el vinculo económico jurídico mediante el cual una persona llamada trabajador que esa obligada a prestar a otra sus servicios personales o a ejecutarle una obra bajo la dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esta ultima a cambio de una retribución en dinero o especie, siendo de suma importancia para el trabajador contar con un documento legal ya sea en un documento privado o publico, que lo ampare al iniciar una relación laboral con un patrono, la presunción legal de plena prueba juega un papel determinante para demostrar los derechos y obligaciones del trabajador, que adquiere al iniciar la actividad laboral con el empleador, a falta de este contrato, hace que el trabajador demuestre por los medios establecidos en la norma tales como confesión judicial y declaración de testigos etc., esta sea la prueba de mayor relevancia y comprobación, para que el juzgador al valorar la prueba cuente con fundamento dentro del proceso, para declarar los derechos como las obligaciones importante de ambas partes.

Por ello, para una mayor comprensión, el presente trabajo de investigación se ha dividido en capítulos; en el primer capítulo, se encuentra lo relativo al derecho de trabajo, antecedentes, conceptos y características.

En el capítulo segundo se establece lo relativo, a los principios que integran el derecho de trabajo, conceptos, clasificación.

El capítulo tercero está integrado por el contrato de trabajo, antecedente, conceptos, características, modalidades, elementos.

En el capítulo cuarto se establece todo lo relativo a la prestación del servicio, antecedentes, características, transformación del servicio, relación de trabajo.

En el capítulo quinto se establece lo concerniente al análisis jurídico con respecto a la violación del principio de igualdad y la contratación de los servicios de los trabajadores en forma verbal y las repercusiones en cuanto a lo establecido por los contratos escritos, el análisis jurídico del contrato verbal y la necesidad de realizarlo por escrito, repercusiones negativas en cuanto a la realidad jurídico social laboral, la actitud asumida por la Inspección General de Trabajo, en cuanto a la no formalización del patrono de los trabajadores por parte del patrono, del contrato escrito para el trabajador agrícola, la inobservancia del patrono de la iniciativa privada en cuanto a no llevar un control actualizado de los contratos de trabajo. La no presunción del Artículo 30 del Código de Trabajo opera como un medio extintivo de las obligaciones del patrono, para el trabajador la obligación de demostrar la relación de trabajo.

El presente trabajo de tesis fue realizado utilizando el método analítico y sintético y viceversa lo que permitió el desplazamiento del conocimiento, en lo que establece nuestro derecho interno e internacional referente al contrato de trabajo; asimismo como la aplicación de métodos estadísticos en el desarrollo del trabajo de campo, entre las principales técnicas aplicadas se encuentra la bibliográfica,

documental con lo referente al material informativo recopilado para el presente trabajo de investigación, así también se encuentra aplicada la técnica estadística para lo relativo al calculo, tabulación y elaboración de cuadros y graficas y la interpretación de la legislación guatemalteca, la presentación y análisis resultados del trabajo de campo.

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1. Antecedentes

La historia del derecho de trabajo nos sirve para tener una panorámica de cómo fue interpretado y regulado el derecho de trabajo en las diferentes culturas, en los países que ha ido modificando con el transcurso del tiempo y a través del desarrollo de la humanidad y para ir conociendo como se ha regulado el derecho del trabajo, los fenómenos laborales se han derivado dentro de cada cultura de forma aislada, entre las regulaciones más antiguas podemos indicar que sobresalieron las civilizaciones tales como Egipto, China, Israel, Grecia y Roma, durante el período de la esclavitud tuvo su imperio el trabajo subordinado.

Por lo que con el transcurso del tiempo con los prisioneros de guerra se desarrolla la mano de obra barata, por lo que pasaban a ocupar la mayor parte de los puestos de trabajo de la mas baja categoría, lo que en nuestra realidad se interpreta como un trabajo libre entre ambas partes, con la era o etapa del feudalismo y capitalismo y con el presente siglo no existe mucha normativa laboral, pues aun continua plasmada esa normativa de los sistemas económicos de esa época como el de la clientela, debido a que el trabajo era realizado por los artesanos.

Tomando en cuenta la independencia que existía entre estas etapas, pues cada ciudad tenía sus propios artesanos, quienes se venían agrupando en asociaciones, corporaciones, gremios, las cuales estaban formadas por los jefes o dueños de los talleres, y dentro de estos talleres se encontraban diferentes categorías(escala jerárquica)de trabajadores, entre las que se puede mencionar a los maestros, oficiales, compañeros, aprendices, y este tipo de asociaciones tenían su propio mercado espiritual, monopolista y mutualista, pero dominaba más el mercado del monopolio en virtud que ningún artesano podía desarrollar su profesión u oficio por bueno que este

fuese sino se encontraba sometido al gremio vigente en dichas etapas, lo que le desprendería la obligación de conformidad con la escala jerárquica, de esta etapa, lo que iniciaba con el puesto de aprendiz.

Con el transcurso de los años la economía feudal fue cediendo paso a un sistema de mayor intercomunicación entre las ciudades, se incrementó la competencia comercial y laboral, entonces los maestros (como propietarios de los talleres y herramientas) dentro de un plan defensivo hicieron más rígida la jerarquía de su gremio, convirtiéndolos en sindicatos o asociaciones profesionales.

Con el surgimiento de la industria y la influencia de la maquinaria, la expansión del comercio y el descubrimiento de nuevas ciudades y regiones, cedieron a nuevas condiciones económicas que a su vez dieron impulso a nuevas doctrinas, dentro de las cuales mantuvo su predominio la escuela del derecho natural, dando así un predominio a las actividades que el hombre realizaba, teniendo en cuenta e incorporando las actividades laborales.

Posteriormente se desarrollan los primeros conflictos contra el sistema gremial, con el estallido de la revolución francesa, el ministro Luis XVI hizo ver el deterioro de la economía y la atribuye precisamente por la abolición de los gremios o asociaciones de artesanos a través del edicto de Turgot, sin embargo con el transcurso del tiempo poca fue la atención que se le brindó a dicho edicto, debido a que los hechos se fueron desarrollando hasta desembocar en la revolución.

Una vez triunfante el nuevo ordenamiento, se abolió el viejo régimen, una de las primeras leyes que regula al derecho de trabajo fue abolir cualquier limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita por sí mismo, pues esto llevó a la formulación de la ley de Chapelier en 1791, pues a partir de esta fecha se proclamó la plena libertad individual en el ámbito del trabajo y se eliminó toda interferencia en orden económico.

El derecho de trabajo paso por una serie de etapas en donde se desarrolla el movimiento colectivo laboral, logrando de esta forma el reconocimiento de varias etapas muy importantes, las cuales variaron según el país donde se vivía, encontramos la etapa de la represión la cual se caracterizó por reprimir cualquier acto de la clase trabajadora que se desarrollara en los mercados, lo que era calificado de sedición, conspiración y otros tipos de figuras delictivas, tal es el caso de los intentos de huelga y de organizaciones, en donde los lideres de dichos movimientos eran perseguidos, con lo que se intento sofocar dicho movimiento, por lo que cualquier interferencia en contra del trabajo era mal vista.

Otra de las etapas que se desarrollo fue la de la tolerancia, esta etapa obedece a un cambio de orientación del Estado, ya que este no perseguía a los movimientos obreros, pero tampoco les brindaba la protección, pero el principal objetivo de esta etapa fue ignorar a los grupos o organizaciones que se formasen, les otorgó el libre derecho de asociarse, también este derecho podía ser invocado por los trabajadores como por cualquier otro ciudadano.

Así con el transcurso del tiempo sobresalía la etapa de la legalización, pues es hasta en esta etapa donde los gobiernos empiezan a reconocer los derechos sociales, quizá la realidad de no poder oponerse a tales derechos es lo que generó el interés político de aprovecharse de ese movimiento, por lo que dentro de esta etapa se reconoce los derechos a nivel ordinario, la primer legislación que reconoce los derechos de los trabajadores fue la constitución Mexicana de Querétaro, en el año de 1917, asimismo posteriormente fue reconocida en Alemania en el año de 1919, seguidamente por los propios países latinoamericanos, y en Guatemala no fue sino hasta 1945, en la Constitución que se plasmaron esos derechos.

1.2. Contenido

Mientras que en el derecho civil son las cosas, el objeto del derecho de trabajo, son las personas (trabajadores) las que realizan una actividad física, mental con el fin de que a través de su esfuerzo humano se haga efectiva la producción y el progreso, lo cual se realiza a cambio de una remuneración económica que se le denomina salario.

Al defender la seguridad de las libertades y derechos del hombre frente al propio Estado, la dignidad del trabajo ante el capital, una economía y producción de bienes y servicios con orientación a la realización de la justicia, es el objeto de la normativa laboral.

El contenido de esta legislación, ha contribuido a darle una categoría especial a sus normas, realiza la justicia en el ámbito de las relaciones trabajador-patrono, lo que implica el básico principio de la intervención estatal, como tutelar del derecho de los trabajadores, al realizar su operatividad en forma digna y respeto, lo que es apreciado en el siguiente capítulo, por los principios que inspiran y fundamentan al derecho del trabajo.

El derecho de trabajo se encuentra regulado por una serie de normas tanto de índole constitucional, así como de normas sustantivas (materiales) y de normas adjetivas (procesales o instrumentales) que regulan el derecho individual y colectivo del trabajo, también como al derecho procesal de trabajo.

1.3. Naturaleza jurídica

El surgimiento del derecho de trabajo como una disciplina autónoma dentro de las ramas del derecho plantea una serie de cuestiones, entre estas su ubicación, pues esta rama hasta la fecha no se ha convertido en un asunto académico, lo que

manifiesta es una serie de incógnitas en la práctica, debido a que si esta rama del derecho pertenece al derecho privado o público.

Como se ha visto con anterioridad y se repite abundantemente, para muchos autores en la evolución del derecho de trabajo, esta rama se estudia dentro de dos corrientes entre las que podemos mencionar la publicista y los privatista, al referirnos a la corriente publicista estamos aceptando una intervención por parte del Estado, (Ministerio de Trabajo y Previsión Social) sobre el ejercicio de la voluntad; por lo contrario sucede con la corriente privatista, por lo que se limita la intervención del Estado, y lo que otorga es una intervención tipo legal(privativa) a la plena libertad de contractual.

Estas dos corrientes ideológicas mencionadas están difundidas dentro de las comunidades, las cuales fueron absorbidas por el propio legislador, debido a que éste las plasma dentro de las normativas o disposiciones legales. En nuestra realidad jurídica social nuestro derecho del trabajo se encuentra sumergido dentro del derecho público en virtud que por disposición de las propias normas de trabajo, le otorga una naturaleza jurídica y la cual la considera como un derecho público, en virtud que esta rama esta regulada en el cuarto considerando de nuestro Código de Trabajo (Decreto 1441), al realizar el análisis del mismo, manifiesta que el derecho de trabajo, que el interés privado debe de ceder ante el interés social o colectivo.

1.4. Interpretación de las normas del derecho de trabajo

Con la finalidad de concebir que es la interpretación de normas jurídicas de la legislación guatemalteca, el investigador considera que para profundizar en el tema de la interpretación, es necesario suministrar, desglosar, doctrinaria y jurídicamente, el tema objeto de investigación, pues resulta muy difícil entender el significado en término completo, es indispensable sujetarnos a una serie de conceptos doctrinales así como legales, para lograr establecer las causas por las cuales en nuestro país no se

interpreta las normas jurídicas internas e internacionales, tal como lo expresan las referidas normas, para poder experimentar y poder formular un cambio sobre la aplicación e interpretación de las normas del derecho del trabajo, resulta necesario participar, sustentar y robustecer el tema, con conceptos, forma de interpretación, métodos y aplicación de las normas de interpretación de la Ley; él investigador de tesis propicia la siguiente fuente de conocimiento con el objeto de aportar una serie de información y estudio, sobre la manera en que debe de interpretarse las leyes en materia de trabajo y previsión social, en virtud que nuestra normas de derecho de trabajo profesan obscura y ambiguamente las figuras legales, dejando poca claridad, integridad, sentido y primacía al abordar la lectura y aplicación de dichas normas jurídicas, a casos concretos a los que son objeto de violación los trabajadores por parte del patrono de la banca privada, al introducirse ampliamente en el tema resulta muy cuestionable indicar cual es la forma de interpretar una norma. El tema se remonta a una gran serie de normas jurídicas tanto de índole constitucional, ordinaria como reglamentaria por lo que considera incorporar el presente trabajo de investigación, los siguientes conceptos de interpretación de una Ley:

Doctrinarios

Según Ossorio indica que "Interpretación consiste en reconstruir el pensamiento del legislador, del creador de la norma jurídica o de la ley".

Otro concepto de interpretación de normas de trabajo, la que expone Cabanellas quien manifiesta que interpretación consiste "la acción y efecto de explicar o de declarar el sentido de una cosa, principalmente en aquellos textos faltos de claridad".

Según Ernesto Krotoschin manifiesta que interpretación "es aquélla que se lleva a cabo cuando la norma jurídica establecida no es suficientemente clara e inequívoca para que resulte fácil relacionarla común hecho o con una situación determinada de la

vida; o bien porque la norma inteligible e idónea en el momento de su creación necesita una nueva adaptación a sus exigencias; o bien por otra causa".

Según Cabanellas citado por Muñoz, expone que la interpretación es: "El conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales". Asimismo sigue manifestando que "interpretar es desentrañar el sentido de las normas y éste radica en sus finalidades, claramente se puede apreciar que el objeto impuesto a los procedimientos de interpretación de nuestra rama jurídica, consiste en descubrir las finalidades de las normas laborales".

En sustento a la gran serie de conceptos doctrinales, sobre el significado de la interpretación, expuestos anteriormente por el investigador y a la vez considera necesario suministrar con una mayor amplitud al término de interpretación de una Ley, por lo que a mí juicio y a través del análisis de los preceptos anteriores; propicio un concepto que conlleve a una mejor comprensión y amplitud sobre el significado de interpretación, y que pueda aplicarse a la interpretación de una norma jurídica del derecho de trabajo, la que consiste en *la acción de una persona en traducir y explicar el sentido de las palabras, el efecto y los alcances del pensamiento que el legislador o el creador de una norma jurídica de aplicación general, comunica a través de la diversidad de métodos y reglas que integran a dicha norma jurídica.*

Después de establecer la interpretación de normas doctrinariamente, es necesario emprender esos conceptos legales que regulan lo referente a la forma de interpretar una norma jurídica, podemos indicar lo que establece nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, lo preceptuado en el Artículo 106 último párrafo, que expone: En caso de duda sobre la interpretación o alcances de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores.

Aunado a lo anteriormente manifestado, también se encuentra regulado en el Código de Trabajo, lo preceptúa el Artículo 16 el cual expone: Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, debe de tomarse en cuenta el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social. Continuando el tema, objeto de estudio, también la Ley del Organismo Judicial, regula lo relativo a la interpretación de las normas jurídicas, en su Artículo 10 preceptúa; "que las normas del derecho común se interpretaran de conformidad a su texto según el sentido propio de las palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales.

El conjunto de una Ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de las instituciones, por medio del ordenamiento jurídico, pero los pasajes oscuros, ambiguos y faltos de claridad de la misma se podrán aclarar en el orden siguiente:

A la finalidad y al espíritu de la misma.

A la historia fidedigna de su constitución.

A la disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas.

Al modo que parezca más conforme a la equidad y los principios generales del derecho.

Tal como lo establecen los preceptos legales anteriormente descritos en este capítulo, y con el objeto de formar una mejor interpretación de nuestras normas jurídicas del derecho de trabajo, el investigador considera pertinente, después de realizar un breve análisis de las normas constitucionales ordinarias y especiales, y para lograr una fuente de enriquecimiento y fortalecerá nuestro derecho del trabajo interno e internacional, las normas jurídicas en materia de trabajo y previsión social debe de interpretarse de la siguiente forma: El caso de falta de alcance, de integridad, oscuridad, ambigüedad, falta de regulación de figuras e instituciones y para efectos de aplicación de las instituciones y figuras en marcadas dentro de nuestro derecho de trabajo, Constitución Política de la República de Guatemala y normas reglamentaria,

debe de interpretarse la norma jurídica inspirada en el interés de los trabajadores y la convivencia y la armonía social y sobre cualquiera de estas modalidades en especial el beneficio que el trabajador pueda obtener de dicha interpretación y aplicación de las mencionadas normas jurídicas laborales, tales vicisitudes o conflictos que se presenten en la aplicación de las referidas normas laborales deben ser resueltas y aplicadas en pro del trabajador fundamentado en el principio *indubio pro-operario*, ya que este principio indica que las leyes de trabajo tienen carácter tutelar de los trabajadores y de caridad cristiana.

En relación al tema de la interpretación de las normas jurídicas del derecho de trabajo y con la finalidad de fijar una serie de formas, de como debe de interpretarse de las mismas, es necesario fortalecer nuestra información e investigación con las siguientes formas interpretativas a las cuales hago referencia:

Interpretación auténtica

Según de Ruiz Castillo en su libro denominado la Teoría general del proceso manifiesta que la interpretación auténtica: “consiste en la que realiza el mismo órgano o autoridad creadora de la Ley”.

Según Ossorio, expone que la interpretación auténtica consiste: “Cuando deriva del pensamiento de los legisladores, expuestos en los debates parlamentarios que la sancionaron”.

Según Cabanellas, en su libro Tratado de derecho de laboral, manifiesta que la interpretación auténtica: “es la que realiza el legislador resolviendo las dudas y fijando el sentido de las palabras, mediante disposiciones aclaratorias”.

De lo anteriormente expuesto por dichos autores, el investigador al realizar un breve análisis y con el objeto de obtener una base información, que sirva para

fortalecer y sustentar posteriormente nuestra legislación laboral guatemalteca, propicio una definición que sustenta, completa y define a la interpretación auténtica del derecho laboral: *como la acción de traducir y explicar el sentido de las palabras, el efecto y los alcances de la norma jurídica laboral, que el mismo creador de la normativa laboral realiza cuando éste interpreta su propia norma jurídica.*

Interpretación judicial

Asimismo Ruiz de Castillo agrega que la interpretación judicial “consiste en la que realiza los tribunales de justicia, cuando ejerce función jurisdiccional”. Al continuar con el estudio de la interpretación judicial el investigador considero necesario para robustecer el contenido y realizar un mejor análisis del tema añadir la definición de Manuel Ossorio, expone que la interpretación judicial o usual “se da cuando consta en la jurisprudencia de los tribunales, sentada para aplicar la norma a cada caso concreto”.

El investigador con el objeto de proporcionar una mejor fuente de conocimiento para los estudiosos del derecho de trabajo, y con el propósito de fortalecer y sustentar conceptos claros de como interpretar las normas jurídicas laborales proporciona y añade un concepto mas amplio, de como se debe de realizar la interpretación judicial de normas del derecho de trabajo y en éste sentido la defino: *la facultad que tiene el órgano jurisdiccional (tribunal o juzgado) de interpretar la norma jurídica laboral para su aplicación de un caso, sometido a su competencia por un conflictos surgidos entre patrono y trabajador.*

Interpretación doctrinaria

Manifiesta Ruiz de Castillo en su libro anteriormente mencionado al inicio de este tema, que la interpretación doctrinaria “es aquella que hacen los doctos y entendidos en la ciencia del derecho y aparecen plasmadas en las obras que se escriben en las

cuales se examinan lo que es la norma y la que describen el contenido y el espíritu”. Según el Diccionario de ciencias jurídicas y sociales de Manuel Ossorio, expone que la interpretación doctrinaria “es aquella cuando proviene de escritos y comentarios de los jurisperitos siempre discrepante entre sí y sin otro valor que el de la fuerza convincente del razonamiento”.

En referencia a la interpretación doctrinaria, es necesario incluir propicia el tratadista Guillermo Cabanellas al manifiesta que la interpretación doctrinaria es "es aquella que para casos especiales y por medio del raciocinio, fijan los juristas, explicando, restringiendo o extendiendo la ley”.

Como investigador de tesis considero que es necesario conceptualizar y realizar un mejor análisis de los preceptos de interpretación doctrinal anteriormente descritos por los autores de los textos en materia laboral, con el afán de fundamentar y sustentar estos conceptos, y con el objetivo de obtener un concepto que amplíe y sirva de fuente de información, debemos de considerar como una interpretación doctrinaria del derecho de trabajo, la siguiente: *Es aquella interpretación que realizan los profesionales, estudiantes y comentaristas del derecho de trabajo como ciencia, con la que pretendemos escribir, fundamentar y examinar las nuevas normas, el contenido y espíritu, que a través de nuestros razonamientos, pensamiento lógicos y estudios pretendemos valorar, todas aquellas instituciones y figuras que integran el derecho de trabajo interno e internacional.*

Métodos de interpretación de normas laborales

Con la finalidad de robustecer, sustentar el estudio de la interpretación de una norma jurídica de trabajo y de propiciar una serie de métodos que pueden ser de aplicación por los estudiosos del derecho de trabajo, para una mejor interpretación, el investigador considera necesario conceptuar una serie de métodos doctrinarios, de los

métodos de interpretación de las normas del trabajo mas usuales por los estudiosos; los podemos comentar como objeto de investigación, a los cuales hago referencia:

Gramatical

De conformidad con Ruiz de Castillo, en su libro denominado la Teoría general del proceso, quien manifiesta que el método gramatical "consiste en que una norma jurídica o la ley se interpreta ajustando el significado literal de las palabras y su contenido".

Este método es considerado por Cabanellas como el método literal, y expone: "que sólo cabe interpretar la ley con arreglo a su letra, cuando la nitidez; de ésta sea de tal modo que manifiesta que haga innecesaria otra forma de interpretación".

De acuerdo con los conceptos indicados anteriormente por los autores, el investigador de tesis formula el siguiente: *para poder aplicar el método gramatical de la interpretación de una norma jurídica, es necesario que el intérprete de dicho cuerpo legal o texto debe de atender el significado de cada palabra y el contenido de las mismas a tal extremo de limitarse el ámbito de aplicabilidad, sino que sólo puede aplicarse tal como se encuentra regulada dicha norma, no permite que el intérprete pueda obtener un criterio más amplio que el de la misma norma.* Esto se fundamenta legalmente con lo establecido en el Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial en su primer párrafo.

Lógico

Al referirse al método lógico Crista Ruiz de Castillo, en su libro anteriormente citado, manifiesta que este método debe de llevarse a cabo de dos maneras una desde el punto de vista sistemático: porque las leyes no son independientes una de otras, sino que son parte de un todo o un sistema jurídico, de un derecho interno. Y a través de

una vista histórica: porque la interpretación de la ley se elabora mediante el estudio de la historia.

Según Cabanellas, expone que el método lógico es: “donde se considera la norma jurídica laboral es un todo, de tal forma que sus diversas partes se interrelacionan obteniéndose la interpretación lógica por conclusiones logradas por el simple razonar”.

Como investigador de tesis considero que de las acepciones anteriormente descritas, y para sustentar un método que se pueda aplicar lógicamente a la interpretación de una norma jurídica o una ley, considero que este método de interpretación, para unificar un concepto amplio y de aplicación a las normas jurídicas del derecho de trabajo, en tal sentido podemos manifestar que el método lógico: *es aquella interpretación que realiza el interprete (estudioso del derecho de trabajo) tomando en cuenta las conclusiones de su razonamiento y la relación que existe por independencia de otras ramas de derecho interno, como parte de su regulación, pero sin dejar de observar el origen de dicha norma*

Evolutivo

Al considerar este método, Crista Ruiz Castillo de Juárez en su libro Teoría general del proceso manifiesta que el método evolutivo “consiste en la interpretación de una norma jurídica adaptándose a las exigencias del momento de la sanción sino a las nuevas necesidades jurídicas que se derivan por los cambios históricos, económicos, sociales y políticos”.

Como investigador de tesis considero al abordar el estudio y realizar un breve análisis del método evolutivo de interpretación de una norma del derecho de trabajo llega a la conclusión que el método evolutivo de interpretación consiste en *que para interpretar las normas jurídicas del derecho de trabajo, debe interpretarse atendiendo a*

la evolución y las nuevas figuras que se desprenden de todas esas relaciones de trabajo, así como la necesidades de desarrollar y cambiar en el momento preciso a favor y en beneficio del trabajador, sin alejarse del interés y armonía de los trabajadores.

Comparado

Continuando con el estudio de los métodos de interpretación. Ruiz de Castillo, conceptualiza este método son “aquellos pasajes oscuros de la ley pueden ser aclarados y comprendidos con las disposiciones de otras leyes análogas, propias de un país o de otros que tienen similares instituciones jurídicas”.

Al realizar el estudio, de los métodos y un breve análisis del concepto indicado por Ruiz de Castillo, considero que el derecho de trabajo interno si permite la comparación y aplicación de otra norma jurídica para solución de un caso concreto, siendo por supletoriedad de la misma, pero sin dejar atender los principios que inspiran al derecho de trabajo y fundamentalmente, los intereses de los trabajadores en armonía social, para otorgarle una protección a las normas de trabajo internas e internacionales.

Después de haber realizado un breve análisis doctrinario y jurídico del presente trabajo de investigación, e inspirado y fundamentado en él afán de aportar una serie de conceptos, métodos, formas interpretativas de una norma jurídica, con el objeto de aplicar y de ajustar una buena interpretación del derecho de trabajo, atendiendo al contenido y el significado y sustento que el legislador de las normas internas e internacionales en materia de trabajo, quiso se interpretará, y en beneficiar a la clase trabajadora, y con el objetivo de ajustar el conocimiento y la fuente de información sobre lo relativo a la interpretación de nuestro derecho de trabajo guatemalteco se desarrollo lo relativo a las métodos y formas de interpretación objeto de investigación.

CAPÍTULO II

2. De los principios del derecho de trabajo

2.1. Conceptos

Con el objeto e interés que el tema de los principios que informan e inspiran al derecho de trabajo, considera necesario realizar una breve definición de principio y que este sirva de sustento y de fundamento a nuestros estudiosos de esta rama del derecho y para una posterior información para una nueva investigación de campo, por lo que desarrolla los siguientes conceptos de autores reconocidos en nuestro ámbito del derecho de trabajo.

Manifiesta Osorio en su diccionario jurídico manifiesta que principio es “el comienzo de un ser, de la vida, fundamento de algo”¹.

Asimismo, Luis Fernando Molina en su libro derecho laboral guatemalteco expone que principio, “son todos aquellos fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales etc.”².

El concederá que principio es *“el origen y comienzo de algo, o de una vida, inicio de nuestras normas del derecho de trabajo la cual, se fundamenta en la diversidad de principios que lo integran”*.

Indica Cabanellas en su diccionario jurídico indica que principios generales del derecho “son los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones, y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento”³.

¹ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 796.

² Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 3.

³ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 835.

El Chicas Hernández en su libro de derecho colectivo de trabajo manifiesta que los principios del derecho de trabajo “son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”⁴.

2.2. Clasificación

2.2.1. Constitucionales

De igualdad

De conformidad con nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 6 primer párrafo manifiesta que en Guatemala todos los seres humanos son libres iguales en dignidad y derecho. De lo anteriormente expuesto indico declarar que en nuestro derecho de trabajo toda la clase trabajadora es equiparada por nuestra carta magna en igualdad de derechos y obligaciones, por lo que no debe existir desigualdad en la contratación de servicios de los trabajadores agrícolas, por medio de la contratación verbal, por tal circunstancia estos no gozan de la presunción de plena prueba en virtud que nuestro Código de Trabajo hace una distinción de la clase trabajadora en contraposición de lo establecido por nuestra Constitución y en contraposición con sus principios fundamentales, en virtud que este es tutelar de los derechos de los trabajadores.

Justicia social

De conformidad con este otro principio de carácter constitucional, establece que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, el régimen laboral de nuestro país debe organizarse conforme a principios de justicia social, por lo que el

⁴ Chicas Hernández, Raúl Antonio. **Introducción al derecho colectivo de trabajo**. Pág. 7.

investigador considera *que este principio debe de prevalecer en todas aquellas relaciones de trabajo y en todas aquellas modalidades de contratación de los servicios de un trabajador, sin hacer distinción de la actividad que se desarrolla o se dedica, sin dejar de tomar en cuenta la justicia social que rige para toda clase de trabajadores.*

Igualdad del Salario

Este principio indica que el salario debe de ser remunerado igual a trabajo prestado, en igualdad de condiciones, de eficiencia y antigüedad, lo que considero *que la contratación de los servicios de un trabajador agrícola o ganadero deberá de percibir igual salario al que es contratado de forma escrita en virtud que al gozar de la presunción de plena prueba, el trabajador como beneficio recibe por lo menos el salario mínimo, lo que es difícil de comprobar cuando estos son contratados en forma verbal, porque en la mayor parte de casos se perciben salarios menores al mínimo, en virtud que al realizar la inversión de la carga de la prueba, el trabajador carece de su constancia como requisito esencial establecido por el mismo Código de Trabajo, como en su defecto el contrato escrito y consecuentemente la presunción legal.*

De conciliación

Este principio de orden constitucional expone que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores (relación de trabajo) el trabajo son conciliatorias, Este principio se encuentra regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, sea esta administrativa o judicial.

De tutelaridad

Este principio expone que las normas que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son tutelares para los trabajadores y atenderán todos los

factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta.

De lo anteriormente descrito concluyo que la misma Asamblea Nacional Constituyente al crear la norma constitucional entró en contradicción en el sentido que considera al trabajo agrícola como una modalidad, pero dicha modalidad es de carácter contradictorio como consecuencia que el mismo legislado ya realizo diferencia y desprotegió al trabajador dejándolo en desigualdad, en virtud que manifiesta que este desarrollará sus actividades atendiendo en la necesidad de las zonas en que se ejecuta el trabajo, lo que es utilizado por el patrono de la iniciativa privada como una forma de contratar a este de forma verbal, ocultando la figura de la presunción legal que establece el Código de Trabajo para las demás actividades que regula, lo que perjudica en virtud que este no goza de dicha presunción legal, y por lo concerniente el trabajador queda obligado a que si existió la relación de trabajo entre este y el patrono. Lo anteriormente expuesto se encuentra regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Principio de irrenunciabilidad

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

Serán nulas (ipso jure) y no obligan a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, convenio u otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la Ley, tratados internacionales ratificados por Guatemala, reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. lo anteriormente expuesto es considerado por el investigador que dentro de

lo relativo a la contratación individual ningún trabajador, no importando a la actividad que se dedique puede ser desminuido o limitados en sus derechos, por lo consiguiente al ser contratado de forma verbal limita los derechos de los trabajadores, como consecuencia que éstos no gozan de presunción de plena prueba, lo que deriva en menoscabo y detrimento de la contratación individual, en virtud que el trabajador contratado de forma verbal se encuentra en desventaja con el que es contratado de forma escrita, en desigualdad y por ende que disminuyen sus derechos como trabajador porque el patrono de la iniciativa privada en ciertas ocasiones, no hace efectivo el pago de ciertos beneficios, lo que viene en detrimento para la justicia social y sobre todo par su grupo familiar. Lo anteriormente descrito se encuentra fundamentado en nuestro Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

2.2.2. Ideológicos

Es un derecho tutelar de los trabajadores

Este principio no es más que la derivación del principio In dubio pro operario y tiene su origen en la Ley española de contrato de trabajo, en su texto original, la cual fue promulgada en noviembre de 1931, fijó en su Artículo 11, segundo párrafo de la referida Ley, la cual manifestaba de la siguiente forma: "que las bases de trabajo no podrán establecerse ninguna condición menos favorable para los trabajadores que las determinadas en las disposiciones legales"⁵.

Este principio viene hacer una derivación del principio in dubio pro-reo, al indicar que al realizar la interpretación y la aplicación normas del derecho de trabajo debe de aplicarse la norma más favorable al trabajador.

⁵ Cabanellas, Guillermo. **Tratado del derecho del trabajo**. Pág. 28.

Este principio de orden constitucional, y como principio ideológico que inspira al derecho de trabajo, reconoce y manifiesta, que todas aquellas relaciones de trabajo, en que se encuentra inmersa la desigualdad de contratación, la cual se desarrolla con frecuencia entre el patrono y el trabajador, debe de interpretarse la norma jurídica en beneficio del trabajador, pues trata de suplir esa desigualdad, que surge a través de la contratación verbal, y en muchos de los casos esa desigualdad no es solamente económica, sino también que puede ser cultural, política, religiosa y social, por lo que se le debe otorgar una protección jurídica preferente al trabajador de cualquier actividad, que sea contratado de forma verbal.

Constituye un *mínimum* de garantías sociales protectoras e irrenunciables

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

Este principio tanto de orden constitucional como sustantivo del derecho de trabajo, indica que todas las normas jurídicas que contiene nuestro derecho del trabajo representan y constituyen un *mínimo* de garantías sociales protectoras del trabajador irrenunciables, es importante indicar que estas normas en lugar de quedarse estáticas, pueden ser superadas, mejoradas en beneficio de la clase trabajadora posteriormente en forma dinámica, atendiendo a las posibilidades de cada empresa patronal, siendo mejoradas por una contratación individual o colectiva, de manera muy especial, por medio de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo; pues estos pactos son aplicables a todos trabajadores en general, pues me refiero a que este principio les otorga una protección jurídica preferente, por considerarse y reconocérsele al trabajador, como una de las parte más débil de la relaciones de trabajo y en este caso las normas mínimas de carácter social y laboral que establecen tanto las normas

⁶ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 33.

jurídicas nacionales, como las de carácter internacionales en materia de derechos humanos y derecho del trabajo, ratificados por el Estado de la República de Guatemala.

Como creador del presente trabajo de tesis considero después de realizar un análisis de este principio, *que son normas sociales irrenunciables pues dicho principio imperativo del derecho de trabajo, es de obligación o de cumplimiento forzoso, el estricto respeto a las estipulaciones(normas), pues también cabe mencionar que si constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, estas no pueden ser renunciadas en su perjuicio*, lo anterior puede fundamentarse en el cuarto considerando y en el Artículo 12 del Código de Trabajo y los Artículos 44 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, cuando establece que cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución, o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y sus demás leyes de trabajo y previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo o pacto o convenio son nulas de pleno derecho.

De conformidad con este principio y entre las formas de superar esas garantías mínimas en beneficio de los trabajadores podemos indicar: La contratación individual; la contratación colectiva; los pactos colectivos de condiciones de trabajo; los convenios colectivos de condiciones de trabajo; los tratados internacionales ratificados por el Estado de la República de Guatemala.

Es un derecho necesario e imperativo

El cuarto considerando del Código de Trabajo vigente, indica que dicho principio del derecho de trabajo es necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa o de cumplimiento obligatorio en cuanto a las prestaciones mínimas que otorga esta Ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la

autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supera erróneamente que las partes de todo contrato de trabajo tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar dentro de un convenio su salario sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

De la Cueva, se refiere a este principio al establecer: “que toda norma jurídica es imperativa, pues es una regla de conducta cuya observancia es general y se encuentra garantizada por el Estado”.⁷

Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realizan coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al ordenamiento jurídico es susceptible de ser sancionada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado.

Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo.

Por otra parte, la naturaleza imperativa del derecho del trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos a particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo.

El mismo tratadista, con relación al tema, continua exponiendo: "La justicia y la desigualdad social que produjo el principio formal de la autonomía de voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida, así se inicio la transformación del derecho de

⁷ De la Cueva, Mario. **Nuevo derecho mexicano**, tomo I. Pág. 123.

trabajo *Jus Dispositivum* en el Código de Napoleón, el derecho del trabajo como *Jus Cogen* con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos individuales del hombre, forma parte del orden público de las comunidades y en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos.

Es un derecho realista y objetivo

En referencia a este principio el cuarto considerando en la literal d) del Código de Trabajo establece que el derecho de trabajo es realista, porque estudia al individuo en su realidad social, y para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes. Con relación a que el derecho de trabajo es objetivo lo indica al exponer que su finalidad es la de dirimir los diversos conflictos que con motivo de aplicación surjan, con bien entendido criterio social y en base de los hechos concretos y tangibles que surjan; asimismo, posteriormente de haber realizado un análisis de dicho principio en su respectivo considerando, manifiesta que la finalidad de este, principio es la de resolver todas esas diversidades de conflictos que surgen entre patronos y trabajadores por motivo de su aplicación de la norma atendiendo a la armonía social y sustentado en hechos concretos y tangibles que se desprendan de los conflictos de trabajo individual y colectivo.

Constituye una rama del derecho público

En cuanto a este principio, no cabe duda que el derecho de trabajo constituye una rama del derecho público debido a que de conformidad con nuestro ordenamiento jurídico manifiesta que el interés particular debe ceder ante al interés social, tanto individual como colectivo de la clase trabajadora. Aparte de ello, al derecho de trabajo, le interesa a todos los trabajadores en general, situación que se encuentra regulada en

la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 44, el cual indica que "el interés social prevalece sobre el interés particular".

Son nulas *ipso jure* las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restringen o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza.

Es un derecho hondamente democrático

Se establece respecto a dicho principio en el cuarto considerando del Código de Trabajo: "El derecho de trabajo es hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de todos los trabajadores que constituyen la mayoría en una población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece el interés justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se aplica dentro de nuestra legislación guatemalteca, puesto que al limitar este principio de libertad de contratación puramente jurídica, que descansa en un falso supuesto de coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individuales, que sólo en teoría postulan a la libertad, igualdad y la fraternidad".⁸

2.2.3. Procesales

Oralidad

De conformidad con lo expuesto, manifiesta "en este principio la iniciación y sustanciación del proceso debe de hacerse en forma predominantemente oral en todos aquellos conflictos de trabajo".⁹

⁸ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 76.

⁹ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 76.

Este principio de carácter procesal se encuentra regulado en el Artículo 321 del Código de Trabajo en su primer párrafo al manifestar... “que el procedimiento de todos los Juicios de Trabajo y Previsión Social es oral... por lo que indico que la mayor parte de trabajadores de actividades agrícolas y ganaderas, promueven sus juicios de esa forma”....

Dispositivo, oficio o de iniciativa procesal

Según manifiesta López Larrave, este principio es la instauración de un juicio, el cual compete a las partes y a nadie más; este principio se opone al de de oficio, por medio del cual es posible al juez iniciar de oficio, sin que medie la gestión de alguna de las partes legitimadas en un contrato de trabajo.

Al realizar un análisis de este principio el investigador concluye dando la siguiente definición: *Es la acción que genera el juzgador por el conocimiento de una demanda entre patrono y trabajador con el objeto de legitimar sus derechos y garantías sociales.* Todo lo anterior se encuentra regulado en el Artículo 321 del Código de Trabajo al exponer “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es actuado e impulsado de oficio”.

Inmediación

De conformidad con un breve análisis realizado, partiendo con el concepto de nuestro procesalista guatemalteco y de nuestro Código de Trabajo, a mi criterio considero que este principio consiste: *que el juez está en contacto directo y personal con las partes en las fases de la audiencia oral, recibe las pruebas, oye sus alegatos, interroga y carea a los litigantes y a los testigos,* Tal principio se encuentra debidamente fundamentado por Artículo 321 del Código de Trabajo, y en concordancia con ese principio, *es indispensable la permanencia del juez en el tribunal, durante la práctica de todas la audiencia o audiencias y diligencias que se practiquen, pues, las*

mismas son de viva voz, y queda constancia por escrito por medio de actas que se fraccionan para tal efecto de todos los actos procesales que se desprendan, posteriormente, el juez de oficio continuará con el trámite del proceso.

Probidad y lealtad

Este principio consiste en la obligación que tienen las partes (patrono y trabajador) de litigar de buena fe dentro del proceso laboral que se trate.

Concentración procesal

De conformidad con este principio, deben reunirse o concentrarse todos o el mayor número de actos procesales en una sola o muy pocas diligencias (audiencias). O bien el autor del presente trabajo de tesis, considera que el principio de concentración procesal debe entenderse: *Como aquél en que deben agotarse todas las fases o etapas procesales en el menor número de audiencias que sea posibles, tales como la contestación de la demanda, planteamiento de excepciones, diligenciamiento de la prueba etc., y para ello es necesaria la presencia de las partes procesales a juicio oral para desarrollar las diferentes etapas del procedimiento, lo cual se encuentra establecido en el título undécimo, procedimiento ordinario capítulo quinto del Código de Trabajo. En los Artículos 335, 338, 340, 343, 346, 353, del mismo cuerpo legal.*

Preclusión

El investigador de la presente tesis considera que el principio de preclusión procesal es *aquel* que esta aparejado con el de concentración procesal en virtud que *las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada etapa, lo que impide el retorno a etapas y momentos procesales ya extinguidos o consumados.*

Manifiesta López Larrave al ser citar por Eduardo Couture, indica que éste principio es “el que esta representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante cláusura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados”¹⁰.

Sencillez

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

Claridad y poco formalista

Este principio de claridad informa que las normas del derecho de trabajo son claras en su aplicabilidad y el principio de poco formalista indica que las normas del derecho de trabajo son poco formalistas, lo que permite que la aplicación de la justicia sea pronta y cumplida, el investigador al realizar el análisis de dichos principios llega a la conclusión *que el principio de claridad tiene como función, que al aplicar las normas de trabajo y que todas las actuaciones deben de ser claras para las partes, asimismo al realizar el análisis del principio de poco formalista permite que las actuaciones que realizan las partes del proceso deben de estar provistas de los formalismo.*

¹⁰ López Larrave, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 33.

Celeridad procesal

Este principio se basa principalmente en que todos los actos del proceso deben de ser tramitados en forma rápida por el órgano jurisdiccional. Al realizar un breve análisis el investigador llega a la conclusión que *todas las actuaciones que se realicen ante órgano judicial deberán de ser tramitadas de forma rápida, por los cortos plazos que la ley estipula para ejercitar las acciones. Limitando la aplicación en cuanto a los recursos y al cumplimiento de los plazos que la misma norma laboral estipula para la tramitación y resolución de los procesos sometidos a conocimiento de dicho órgano.*

Conciliación

Este principio establece que el derecho de trabajo es esencialmente conciliatorio entre el capital y las fuerzas de producción atendiendo todos los factores económicos y sociales pertinentes, basándose en el principio de la justicia social, que está contenido en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Asimismo, se encuentra regulado en el Artículo 340 del Código de Trabajo en su segundo párrafo al indicar que “... Contestada la demanda y la reconvención, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles formulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier formula de arreglo en que convinieren, siempre que no contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables”.

De lo anteriormente expuesto el investigador realiza un breve análisis y concluye que en nuestra realidad jurídica social no se cumple con lo establecido, en la norma legal en virtud que el juez no le propone las formulas ecuanímes para solucionar el conflicto de trabajo sino que deja que las partes se pongan de acuerdo y en la mayoría de las ocasiones no se llegan a ningún acuerdo, como consecuencia de haberse promovido el litigio lo que hace que el juicio se continué en sus etapas procesales, pero en los juzgados pilotos que ha creado la Corte Suprema de Justicia, este principio funciona con más frecuencia.

Gratitud de los actos procesales

Este principio manifiesta que todos aquellos actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten ante las autoridades de trabajo judiciales (Juzgados de Trabajo y Previsión Social) y administrativas (Inspección General de Trabajo), en relación con la aplicación del Código de Trabajo, y sus demás Leyes de Trabajo y Previsión Social se encuentran exentas de impuestos y timbres, el cual tiene su asidero legal en el Artículo 11 del Código de Trabajo.

Congruencia

El mismo debe de entenderse en sentido de que el juez de trabajo que conoce de los diferentes procesos laborales, sea cual fuere su trámite, debe resolver el punto litigioso de conformidad con lo pedido, y no dictar sentencias ultrapetitas, tiene su sustento legal en el Artículo 364 del Código de Trabajo, la excepción a este principio en que los jueces pueden dar más de las pretensiones solicitadas, se da en la sentencia dictada por el tribunal de arbitraje dentro de un conflicto colectivo, quienes resolverán con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente a lo pedido y aún concediendo cosas distintas de las solicitadas, tiene su asidero legal esta excepción en la regla en el Artículo 403 del Código de trabajo.

Igualdad

Este principio consiste actualmente en que las partes deben tener dentro todo conflicto laboral iguales derechos, las mismas oportunidades para ejercerlos y para hacer valer su defensa, y en general, tener trato igual a lo largo de todo proceso, este principio se encuentra fundamentado en el Artículo 335 Código de Trabajo y el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Publicidad

Indica López Larrave, que el principio consiste en “aquel derecho en que tienen las partes y hasta terceras personas (que tengan interés en el proceso), a presenciar todas las diligencias de prueba, examinar los autos, escritos, excepto de aquellos que merecen reserva por razones de seguridad al proceso. Como investigador de tesis despues de aplicar el metodo de análisis de dicho principio llega considero que *toda actuación que se realiza las partes dentro del proceso o conflicto son públicas para estas, que se encuentran con legitimación y que representan los intereses de cada una de las partes.*

CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo

3.1. Antecedentes

Existieron en la antigua Roma tres formas de prestación de servicios: *locatio-conductio operis*, *locatio-conductio operarum*, y *mandatum*, de las cuales la tercera fue la última en nacer. No hay uniformidad sobre el origen de estas instituciones, pero lo más importante es que fueron consideradas como un desenvolvimiento del régimen de la esclavitud.

En un principio solo se servía el señor de sus esclavos, pero con el transcurso del tiempo se fue adquiriendo la costumbre de tomarlos en arrendamiento, más tarde y a principios de la Roma Republicana, los hombres libres acudieron al mercado público para ofrecer su trabajo, dando lugar a que se formará una situación similar a la del arrendamiento de esclavos ajenos, de allí el nombre que se le dio a estas nuevas instituciones.

En la Edad Media, bajo la influencia del derecho germánico, se retornó a la idea de la relación personal, por virtud de la cual el arrendador de servicios quedaba bajo el poder del arrendatario, quien tenía a la que la representación de aquel, la obligación de proveer a su subsistencia. La Edad Media no legó ninguna idea propia sobre el contrato de trabajo y no fue sino en épocas posteriores, tal como se desarrolla en la etapa moderna, que cuando se emprendió la construcción de la figura del Contrato de Trabajo.

El derecho del trabajo nació en la fábrica, donde la forma usual de contratación era la *locatio conductio operarum* (o sea, el servicio por jornal). Ya restringido aquel el concepto de derecho del trabajo por el Código Civil.

Según Lotmar que en el año de 1,902 concluyó en la necesidad de revisar el concepto de contrato de trabajo. Se había aceptado que el llamado servicio por jornal era el único contrato de trabajo protegido por la nueva legislación, le pareció que ese contrato no era sino una de las formas del contrato de trabajo, pues además de él, se practicaba en la fábrica el servicio a destajo.

La distinción entre contrato de trabajo y contrato de obra consiste en que no puede hacerse tomando como criterio diferencial la forma de pagar el salario, pues no es ésta la que determina la naturaleza del contrato sino que ésta forma de pago únicamente sirve para clasificar los diferentes tipos de contrato de trabajo.

3.2 Conceptos

Doctrinarios

La doctrina siguió las ideas de Lotear, más el problema quedó en pie, ya que no quedó resuelto lo relativo a la diferencia entre contrato de obra con el contrato de trabajo. El problema no radica en cuanto más importante sean las circunstancias que se hubiere fijado ya sea por un precio alzado, sino que determinado por la propia naturaleza del contrato.

La doctrina Italiana comenzó a titubear, en virtud de la Declaración Segunda de la Carta del Lavoro, según la cual, el trabajo, bajo todas sus formas, se encuentra tutelado por el Estado, lo que parecía indicar que aún el llamado trabajo libre estaba regido por la legislación del trabajo. Más a pesar de esta declaración y de haberse iniciado el movimiento corporativo del trabajo libre, entre otros, el de las profesiones liberales, siguió manteniendo la doctrina italiana la distinción entre el contrato de trabajo y el contrato de obra.

La definición de contrato de trabajo, es un tema que reviste gran importancia a los estudiosos del derecho del trabajo, con el objeto de sustentar, propiciar y robustecer el presente trabajo de investigación, es necesario hacer referencia de conceptos y definiciones del contrato de trabajo doctrinariamente por lo que hago referencia a las siguientes:

Según Molina, expone que contrato o relación de trabajo: “implica un acuerdo de voluntades y los formalismos se dirigen a la forma en que se expresa y se plasma esa voluntad”¹¹. En referencia a éste tema otro concepto de contrato de trabajo es el de Ernesto Krotoschin, manifiesta: “es el contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de esta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia”¹².

Manifiesta Osorio, al citar a Guillermo Cabanellas expone: “es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse bajo su dependencia o dirección de la actividad profesional de otra”¹³.

Expresa se incluye el contrato de obra, dió nueva actualidad al problema, el cual se define de la siguiente manera: "Se entenderá por Contrato de Trabajo, cualquiera que sea su denominación aquel por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica o a una persona individual de tal carácter bajo la dependencia de estos, mediante una remuneración sea la que fuera la clase o forma de ella.

¹¹ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 134.

¹² Krotoschin, Ernesto. **El contrato de trabajo.** Pág.128.

¹³ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 237.

La expresión anterior proviene de la Ley Española y apunta de que la posibilidad de que la relación de trabajo tenga por objeto la ejecución de una obra, con lo cual parece borrarse la distinción entre contrato de trabajo y contrato de obra; sin embargo, la ejecución de una obra puede únicamente ser objeto de una relación de trabajo cuando se realiza bajo la dependencia del beneficiario de la obra. La dependencia o subordinación en el trabajo, es en consecuencia, un dato esencial, así como elemento del propio contrato de trabajo.

En relación al tema, después de hacer un breve análisis de los conceptos escritos por los autores, el investigador considera que debe de entenderse por contrato de trabajo; *el vínculo por medio del cual, el trabajador pone a disposición sus servicios, bajo dirección y oferta en prestaciones que le realiza al patrono, a cambio de que este le otorgue la retribución económica ofrecida, que sirva para el sustento de este y su grupo familiar.*

Legales

Del contrato de trabajo en nuestra legislación guatemalteca el autor de la tesis hará un breve análisis con respecto a este tema. Los elementos que integran el contrato de trabajo tales como relación de dependencia continuada entre el patrono o patronos y el trabajador o trabajadores, así como la dirección inmediata o delegada, a cambio de una retribución o remuneración de cualquier clase o forma, aún cuando el mismo, se adhiere en un mismo documento con otro contrato de índole diferente (caso de Contrato de Servicios Técnicos) o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza laboral.

La institución del contrato de trabajo está establecida en el Título Segundo, contratos y pactos de trabajo, Capítulo Primero, disposiciones generales y contrato individual de trabajo, el Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto Número 1,441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que: contrato individual de trabajo,

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

3.3. Características

Después de analizar y de realizar una gran serie de conceptos, el investigador por la importancia y amplitud de las características que integran al contrato de trabajo considera necesario hacer mención, desarrollar por separado y un breve comentario de las principales características, de la siguiente forma:

Bilateral

Esta nos indica que las obligaciones principales de todo contrato de trabajo derivan de las partes, siendo básicamente la prestación del servicio, el pago del salario, este tipo de característica en algunas ocasiones puede ser recíproca.

Consensual

Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de otro tipo de contratos, que además del consentimiento debe de entregarse aparejada la cosa que es objeto del contrato.

Oneroso

Esto implica y conlleva aparejado una prestación mutua o sea de carácter económico, tal es el caso que en nuestro contrato de trabajo verbal, es el salario el

pactado de esa forma, y la prestación del servicio en consecuencia de percibir una retribución económica por parte del empleador.

Principal

Esta característica indica que para que el contrato de trabajo exista basta con la prestación del servicio por parte del trabajador hacia el empleador y no necesita de otro tipo de contrato. *El autor de tesis considera que dentro del contrato de trabajo de forma verbal si es requisito esencial celebrarlo por escrito en virtud que el patrono lo utiliza como una forma de exonerarse de las obligaciones que están inmersas cuando celebra el contrato de trabajo por escrito, para tener derecho a la presunción legal en caso de omiso.*

3.4. Modalidades

Al referirnos a la institución y figura del contrato individual de trabajo y sus modalidades estamos anuentes de todas aquellas clasificaciones que existen sobre esta ya sea doctrinariamente o de tipo legal, por lo que el investigador con el objeto de robustecer el tema de los contratos individuales de trabajo considera necesario hacer una breve análisis de los mismos, e indicar cuales de estas modalidades son las mas utilizadas por el derecho de trabajo, asimismo, aquellos conceptos de dichos contratos utilizado por autores reconocido dentro del derecho de laboral, por lo que me permito clasificarlos de la siguiente manera:

Por tiempo indefinido

Cuando nos referimos al contrato de trabajo por tiempo indefinido debemos de tomar en cuenta el elemento de la estabilidad, por lo que resultaría una utopía que los patronos fijaran una fecha específica en que pudiese durar la relación de trabajo, Continuando con la institución del contrato de trabajo, considero como investigador de

la presente tesis que el denominado contrato de trabajo por tiempo indefinido “es aquel por medio del cual el patrono contrata los servicios de un trabajador y lo formaliza por medio de un documento privado, pero no se indica la fecha de vencimiento del mismo contrato”, lo anteriormente expuesto se encuentra regulado en el Código de Trabajo en su Artículo 25 literal a) y dicho cuerpo legal indica que contrato indefinido es “cuando no se especifica fecha de su terminación”. El Artículo 26 del mismo cuerpo legal indica que todo contrato individual de trabajo debe tenerse celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

A plazo fijo

Este tipo de contrato es también denominado como contrato por tiempo determinado, pero realmente no responde a un plazo tan fijo o determinado en virtud que este puede ser modificado ligeramente atendiendo a las necesidades del objeto del contrato, por lo que Fernández Molina indica que contrato a plazo fijo “es aquel que puede ser modificado ligeramente según la necesidad del trabajo que es objeto el contrato”¹⁴, por lo que al respecto el contrato individual de trabajo a plazo fijo indica Rolando Echeverría Morataya que “es aquel en el cual se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el alcanzamiento de un hecho previsto o circunstancias como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo”¹⁵.

Como autor de la presente tesis de investigación de campo considero que contrato a plazo fijo es “Es aquel en el cual se especifica la participación individual del trabajador, teniendo conocimiento de la duración eventual que hizo necesaria su contratación y se toma en cuenta las circunstancias para la conclusión de la relación de trabajo entre ambos”. Lo anteriormente expuesto, por los distinguidos autores también se encuentra su normativa en el Código de Trabajo en su Artículo 25 literal b) al indicar que contrato de trabajo a plazo fijo es “cuando se especifica fecha para su

¹⁴ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 122.

¹⁵ Echeverría Morataya, Rolando. **Ob. Cit.** Pág. 96.

terminación o cuando se ha previsto el acercamiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner fin a la relación de trabajo. En este segundo caso se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato y no el resultado de la obra.

Por obra determinada

Como otra de las modalidades de contratar los servicios de un trabajador, por lo que Morataya, manifiesta que debe de entenderse por contrato de obra determinada “El tipo de contratos en los casos que así lo exija la naturaleza de la obra que se va a ejecutar, en cuyo caso las partes (patrono y trabajador) ajustan globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyan”¹⁶.

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

Para el autor de la presente tesis de investigación de campo considera que el contrato de trabajo a plazo es *“la que realiza el propio trabajador al ejecutar la obra para la cual fue contratada, sin tomar en cuenta el tiempo a transcurrir durante la iniciación y la terminación o ejecución de la misma por medio de un documento privado”*. Con relación al tema de las modalidades de contratos este tipo de contrato se encuentra regulado en la literal c) del Artículo 25 del Código de trabajo al indicar que “Es cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra a realizar”.

Verbal

¹⁶ Echeverría Morataya, Rolando. **Ob. Cit.** Pág. 97.

Con lo concerniente al contrato verbal manifiesta Ossorio en su diccionario jurídico de ciencias políticas y sociales, que “son los actos jurídicos (contratos) entre ellos (partes), y que se convienen de palabra, pueden celebrarse de cualquier forma salvo cuando la ley exija una determinada modalidad”¹⁷. Del concepto anterior el investigador considera que contrato verbal es *aquel que se celebra de palabra entre patrono y trabajador independientemente a la actividad económica, que estos se dedique sin formalizarlo mediante documento alguno y sin que la ley exija la formalidad necesaria para la prestación del servicio.*

Escrito

Es aquel que se celebra entre un patrono y un trabajador por medio de un documento privado o publico, ya sea con la intervención de un profesional o por medio de la intervención del Estado a través del órgano administrativo (Inspección General de Trabajo).

De aprendizaje

Con lo concerniente a esta clase de contrato de trabajo, manifiesta Ossorio en su diccionario jurídico de ciencias políticas y sociales, son “aquellos que constituyen una modalidad del contrato de trabajo en virtud una de las partes utiliza el servicio del aprendiz como medio de que este aprenda el oficio, al mismo tiempo que el empresario aproveche en su beneficio la actividad laboral de aquel, y que de allí sean aplicables las normas regulares de la prestación del servicio y la relación de trabajo”¹⁸. de lo anteriormente expuesto el investigador llega a *la conclusión que el contrato de aprendizaje es aquel que utiliza el patrono para la obtención de sus beneficios durante un determinado lapso de tiempo mientras el trabajador aprende el oficio (capacita), y después contrata sus servicios, si lo considera capacitado para desarrollar la actividad laboral.*

¹⁷ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 242.

¹⁸ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 234.

3.5. Elementos

Dentro de institución del contrato de trabajo, existen una serie de elementos propios, y para una mejor didáctica y sustento para los estudiosos del derecho de trabajo, los subdivido y hago referencia de los siguientes:

3.5.1. Generales

Después de haber indicado las características propias del los contratos de trabajo, y por ser un contrato similar a los de índole civil, el investigador considera como elementos generales del contrato de trabajo, y que puedan servir de sustento para comprender la institución, podemos mencionar los siguientes:

Capacidad

Al referirnos al término de capacidad estamos reconociendo que es aquella aptitud que tiene una persona (trabajador) de ser sujeto de relaciones jurídicas (derechos y obligaciones) en determinada forma como sujeto pasivo o como sujeto activo, fehacientemente existen dos clases de capacidades entre las que podemos mencionar, y al referirnos a la capacidad de goce estamos indicando que es la cualidad que de un ente o persona tiene de ser sujeto de derechos y obligaciones, y al referirnos a la capacidad de ejercicio podemos manifestar que es aquella facultad que tiene una persona de cumplir por sí mismo y ejercer de igual forma los deberes y derechos, en la presente tesis nos estamos refiriendo a la capacidad que tiene un trabajador para poder prestar sus servicios a un patrono, asimismo el Código de Trabajo nos indica en su Artículo 31 que existe una capacidad de ejercicio especial que los mayores de catorce años tienen capacidad para contratar su trabajo de uno u otro sexo, lo que para nuestro derecho del trabajo un menor de edad puede pactar o contratar la prestación de sus servicios con un patrono. Por lo que esta clase de contratos esta regulado por la Inspección General de Trabajo, cosa que no sucede con los contratos verbales en

virtud que el patrono debe de hacerle entrega al trabajador la constancia de trabajo como requisito y sin embargo no lo realiza, en virtud que estos no son controlados o regulados directamente por la Autoridad de Trabajo (Inspección General de Trabajo) como órgano administrativo.

Consentimiento

El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, tal como lo manifiesta claramente en su Artículo 102 nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, al exponer en su literal a) derecho a la libre elección de trabajo y condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

Lo anteriormente expuesto también se encuentra regulado en el Código de Trabajo en su Artículo 6 primer párrafo... Como consecuencia ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita (permitida) que le plazca. Asimismo, esto se encuentra regulado en los Artículos 18 y 19 del mismo Código de Trabajo al manifestar que el consentimiento es la prestación del servicio a otra persona a cambio de una retribución económica.

Como investigador de considero que el consentimiento, como requisito y elemento general para que se preste la relación de trabajo es indispensable dentro de las diversidades de contratación de la prestación del servicio en virtud que si esta no existiese estamos hablando de trabajos forzados y de vicios en el consentimiento en virtud de esto existiría dolo, intimidación, violencia, pero en nuestra realidad jurídico social, el trabajador da su consentimiento aún a sabiendas que existe un gran alto índice de desempleo, ni son las mejores ofertas de trabajo, como consecuencia del viejo y conocido refrán que primero le llega el hambre al trabajador y la justicia no.

Objeto lícito

Cuando nos referimos a que el objeto lícito como otro elemento general del contrato de trabajo es cuando éste, incluye una serie de actividades idóneas, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación con el salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo, tal y como lo establece el primer párrafo del Artículo 6 de nuestro Código de Trabajo. Como consecuencia ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita (permitida) que le plazca. *el investigador considera en base a la norma anterior, que toda actividad que el trabajador realice debe de estar permitido por las normas del derecho, en virtud que no se pueden realizar actividades en contra o en tergiversación de las normas del derecho de trabajo y del orden público.*

3.5.2. Específicos

3.5.2.1. Dependencia continuada o subordinación

Es el elemento típico del contrato de trabajo, dependencia o subordinación a que se encuentra sujeto el trabajador hacia el patrono, está obligado a prestar los servicios o ejecutarle una obra personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de su patrono, dicha delegación puede recaer en el propio trabajador, en el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de la empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las mencionadas. Entiéndase por subordinación el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido por razón de su contrato y que origina la potestad del patrono para dirigir la actividad de la otra parte. La subordinación tiene su fuente en el contrato y cumple necesidades derivadas de la economía y de la adecuada organización, integrará la facultad del patrono desde luego delegable de dictar normas, instrucciones y ordenes a los trabajadores dependientes de él, pero en cuanto a la

ejecución del trabajo, no en la esfera meramente personal, ni en la ajena a la profesional que une a trabajador y patrono.

3.5.2.2. Vínculo económico jurídico oneroso

Es otro elemento típico del contrato de trabajo, pues éste es necesario para la manutención del propio trabajador y de su familia, el trabajador a cambio de prestar los servicios o ejecutar una obra personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de su patrono, éste le debe de retribuir con el pago de un salario o sueldo en moneda de curso legal u otra manera de las establecidas por la ley en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

El cálculo de esta remuneración para el efecto del pago del salario, puede pactarse:

Por unidad de tiempo, (por mes, quincena, semana, día u hora);

Por unidad de obra, (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo)

Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

Para poder fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida. Dentro del los principios que rige el salario se encuentra el principio de igualdad de salario, significa ésto 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, principio éste que es desarrollado, protegido y superior a cualquier otra situación de retribución por el Artículo 102 literal c) de la Constitución Política de la República de Guatemala, el que establece que: Igualdad de salario para igual trabajo

prestado en igualdad de condiciones eficiencia y antigüedad. De igual manera lo establece el Artículo 3 numeral 5 de la Ley de Servicio Civil.

3.5.2.3. Bilateral

Es elemento del contrato de trabajo, nos es más que aquel donde existen dos partes que se obligan recíprocamente, significa ésto que puede hacerlo trabajador o patrono individualmente, como puede realizarse esa obligación por uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

3.5.2.4. Ausencia de riesgo

Este elemento consiste en que, para el trabajador los riesgos los asume únicamente el patrono, no se debe imputar al trabajador. El salario es independiente de los riesgos de la empresa y de los beneficios de la misma. El Artículo 88 literal c) del Código de Trabajo para el efecto establece que: Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

3.5.2.5. Profesionalidad

El elemento de profesionalidad en el contrato de trabajo, es la función que realiza el trabajador principalmente cuando su asunción de categoría en el empleo dentro de la empresa depende o se produce en consideración a su capacidad. Se da cuando el trabajador reúne condiciones técnicas exigibles para la prestación de que se trate; verbigracia, se debe contratar a un médico para que trabaje en un sanatorio y no

a un practicante. La profesionalidad consiste, además, en cuanto se estime que aquella la reviste el trabajador, y que no es tal quien vive prestando para otro su actividad profesional a cambio de un salario o sueldo, pues quien se dedica accidentalmente y para obtener una ganancia de cierta cantidad de dinero, a servicios ajenos a su oficio o profesión no es un trabajador que se le pueda revestir de trabajador profesional.

Dentro del tema de los elementos del contrato de trabajo, los elementos que a continuación se describen tienen una mayor relevancia dentro del trabajo de investigación de campo, por ser esenciales del contrato de trabajo, a los que continúa refiriendo:

3.5.2.6. Prestación de servicios

La prestación de servicios como elemento esencial del contrato de trabajo se da cuando un trabajador queda en la obligación de prestar sus servicios o ejecutar una obra personalmente por medio del vínculo jurídico denominado contrato individual de trabajo, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma a un patrono.

3.5.2.7. Pago

Este elemento es de suma importancia, pues reviste la característica que sin él, el trabajador carecería de incentivo para realizar su trabajo o ejecutar una obra. El pago es la forma como se retribuye al trabajador y este se puede calcular como quedó anotado en el elemento del vínculo económico jurídico oneroso.

3.5.2.8. Tracto sucesivo

El tracto sucesivo, es el elemento que establece la continuidad del trabajo y este no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según el código de trabajo suspenden y no terminan el Contrato de

Trabajo, siendo nulas de pleno derecho todas aquellas cláusulas del contrato de trabajo que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse, pero con las salvedades que la ley establece para no dejar desprotegido al trabajador, tampoco se interrumpe por suspensión colectiva parcial o total.

CAPÍTULO IV

4. De la prestación del servicio

4.1. Antecedentes

Con lo relativo a este tema son pocos autores que abordan el mismo, sin haber propiciado suficiente material con lo relativo a la prestación del servicio, ya que en la actualidad es denominado contrato, la prestación del servicio proviene de la antigua Roma, por que allí es donde se origina la prestación del servicio, por ser una institución social que debían de prestarse.

De esta forma es de donde proviene la distinción del arrendamiento de los servicios como lo es la prestación del mismo, pues para que los servicios se prestaran se requería de conocimientos científicos. Con el transcurso del tiempo y con la creación de las Universidades, se fue precisando el término de la prestación de servicios, para que una persona mereciera el título de profesionistas era necesario que hubiese seguido los estudios correspondientes a la ciencia a que se tratar, fue de esa manera como se fue creando un grupo de personas distintas del trabajador ordinario y al que precisamente por la posesión de conocimientos especiales no era posible aplicarle el principio que regía para el arrendamiento de servicios, por lo que la posición profesional de los profesionistas se reclutaba por una de las capas superiores de la sociedad, asimismo, exigían un trato diferente.

Pues es en el siglo pasado y los principios de este período donde señalan el auge de las llamadas profesiones donde surgen profesiones de tipo liberal tales como la medicina, abogacía, arquitectura, ingeniería, pues su importancia fue un paso trascendental para el desarrollo de la ciencia, la técnica moderna y el maquinismo, lo que hizo indispensable sus servicios, e hicieron la demanda de un puesto en la escala social, por lo que sus servicios y trabajo fue espléndidamente remunerado y como no dependían de persona alguna ni de empresa, prestaban sus servicios indistintamente, y

aún al mismo tiempo a quien los necesitara. En nuestra realidad jurídica social se empezó a normar lo relativo a la prestación del servicio a partir de la revolución del cuarenta y cuatro, que enmarca nuestro Código de Trabajo.

4.2. Características

El autor de la presente tesis hace referencia de las características de la prestación de servicios, como una explicación, de que es lo que integra a esta figura en virtud que el término es bastante amplio, por lo que considera necesario hacer énfasis en las de mayor relevancia y que sirvan para fortalecer el presente trabajo de investigación de campo, por lo que señala como tales las siguiente:

Toda profesión se traduce en una necesidad social; esto quiere decir que debe de entenderse por profesión desde el zapatero hasta el mejor filósofo, porque todos ejercen una profesión, que equivale al término oficio o especialidad.

Toda prestación de servicio genera un vínculo-económico-social; esto proviene de una relación mediante la cual un profesional queda obligado con otra (persona) a brindarle sus servicios o a ejecutarle una determinada obra, a cambio de una retribución onerosa (honorarios o salario).

Toda prestación de servicios debe de ser retribuída; esto nos indica que los servicios proporcionados por una persona (profesional) a otra (empleador), trae como consecuencia que esta personalmente le ejecuta una obra bajo una dependencia o subordinación continuada e inmediata y debe ser retribuida o pagada.

La prestación del servicio es de tipo profesional; esto quiere decir que el que presta los servicios adquiere conocimiento por el transcurso del tiempo, por lo que se le exige una determinada conducta y un cuidado extraordinario sobre la atención y

desarrollo de cada una de las actividades que este ejecuta, porque sino se enmarcaría en la figura de aprendiz.

La prestación del servicio requiere amplio conocimiento científico; Esto quiere decir que la persona que presta los servicios debe tener amplio conocimiento sobre la actividad a que se dedica, porque este puede ser sustituible por otra persona.

4.3. Transformación de los servicios

Existe una gran serie de causas a las cuales dan origen a la transformación de los servicios profesionales a un contrato de trabajo:

Los servicios se han transformado y un gran alto porcentaje en subordinación en virtud que los propios profesionales han perdido su propia independencia económica, como consecuencia que las grandes industrias han subordinado los servicios de los profesionales, es decir que concurren elementos para que exista una relación de trabajo, entre empresa y profesional, asimismo, podemos indicar que la esencia de la relación de trabajo no radica en la dirección real sino en la subordinación, que el patrono haga en ejercicio de esa facultad.

Otra de las causas que dan origen a la transformación de los servicios profesionales es que el profesionista ya no recibe honorarios, pues si bien es cierto que puede variar la razón de la persona pero el elemento fundamental es que se debe tomar en cuenta el trabajo que desarrolla bajo la dependencia económica del empresario por lo que recibe un salario.

Las mayores causas de la transformación de los servicios profesionales es la que el campo reservado que había para los profesionales ha sido ocupado por grandes empresas, las que, a su vez, necesitan de los servicios profesionales para la realización de sus fines propios.

Lo anteriormente expuesto es considerado por el investigador *no como una transformación del servicio sino como parte íntegra del contrato individual de trabajo en virtud de que para que este se perfeccione debe prestarse los servicios o la ejecución de determinada obra por parte del trabajador, como consecuencia nace el vínculo jurídico, conocido como la relación de trabajo.*

4.4. Relación de trabajo

Esta proviene de una idea de la doctrina italiana como su origen, de conformidad con ésta el hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de tipo laboral independientemente de que exista o no un contrato de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, de ahí proviene que algunos autores tal es el caso de Nápoli, que manifiesta que puede existir una relación de trabajo sin contrato de trabajo, pero no un contrato de trabajo sin relación de trabajo, pues resulta obvio que esta es la contenida dentro del contrato de trabajo, pero sin embargo, hay autores que sostiene que esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque en la relación de trabajo, existe un trabajo de índole tácita, representado por el hecho de una persona acuda a trabajar y la otra acepte su trabajo.

De lo anteriormente expuesto, podemos decir que la relación de trabajo se perfecciona con la prestación del servicio tal y como lo estipula nuestro Código de Trabajo en su Artículo 19 en su primer párrafo el cual establece: que para que el contrato de trabajo se perfeccione y exista basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación del servicio o de la ejecución de la obra en las condiciones determinadas en el Artículo precedente.

De lo anteriormente expuesto el investigador de tesis considera necesario hacer una breve conceptualización de la relación de trabajo, por lo que transcribe los siguientes conceptos de autores reconocidos:

Según Fernández Molina, manifiesta que la relación de trabajo “es la intervención de forma automática y del solo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo”¹⁹.

Asimismo, Morataya indica que la relación de trabajo “Es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador que tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación, siendo esta independientemente de las formalidades del contrato individual de trabajo”²⁰.

El investigador después de aplicar el método de análisis de los conceptos descritos anteriormente concluye que la relación de trabajo “es el vínculo que existe entre un patrono y trabajador, y que se desarrolla en el centro de producción bajo subordinación de este, aún cuando estos no hayan ni siquiera pactado las prestaciones, bastando con la simple contratación de forma verbal para que este brinde los servicios al empleador”.

¹⁹ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 85.

²⁰ Echeverría Morataya, Rolando. **Ob. Cit.** Pág. 128.

CAPÍTULO V

5. Del análisis jurídico con respecto a la violación del principio de igualdad y garantías en la contratación de los servicios de los trabajadores en forma verbal y sus repercusiones en cuanto a lo establecido para los contratos escritos.

5.1. Análisis jurídico del contrato verbal y la necesidad de formalizarlo por escrito.

Finalmente, después de haber realizado una serie de conceptos, teorías, doctrinas, de lo relativo a los contratos de trabajo de forma verbal, el investigador llega a la conclusión sobre la necesidad y la importancia dentro de nuestro ordenamiento jurídico, de formalizar el contrato de trabajo en forma escrita para los trabajadores que prestan sus servicios en las labores agrícolas o ganaderas del departamento de Escuintla; al ponerse a disposición y subordinación del empleador de forma verbal, estos trabajadores agrícolas y ganaderos para la prestación de sus servicios o la realización de una obra determinada, se requieren los servicios de forma verbal y no por medio de un contrato escrito, y como consecuencia de la realización de las actividades anteriores descritas e investigadas demuestran la urgente necesidad de reformar y de modificar, la figura de contratar verbalmente los servicios de un trabajador de este tipo en beneficio de un patrono, dentro de nuestro ordenamiento jurídico interno, en virtud que el contrato de trabajo debe de hacerse de forma escrita.

En ese sentido al trabajador se le garantiza que durante el tiempo que preste sus servicios al patrono, goza de los elementos que integran el contrato de trabajo escrito y como característica especial, que este sirve como medio de prueba, para que el patrono le haga efectivo el pago de sus prestaciones laborales en virtud que la misma ley dispone lo relativo a la inversión de la carga de la prueba, pues para que a este se le declare un derecho que le asiste, debe demostrar ante el juzgador que si existió relación de trabajo, lo cual es demostrado con el mismo contrato y a falta de

este se aplica la presunción legal, tomando en cuenta los factores que obliga a darle una importancia al contrato de trabajo de forma escrita, y que los únicos medios de prueba del trabajador agrícolas o ganaderos son la confesión judicial y la declaración de testigos.

Asimismo, el trabajador goza de ciertos beneficios tal es el caso de la seguridad social, en virtud que el patrono no reporta ni paga la cuota patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero la cual es descontada al salario del trabajador y cuando éste necesita de los beneficios otorgados por dicha Institución, el trabajador tiene que recurrir a sus propios medios para gozar de estos beneficios, como consecuencia que se entiende que el trabajador corre con sus propios gastos médicos, otra de los factores fundamentales de porqué la prestación de los servicios en actividades agrícolas debe de realizarse el contrato por escrito, es debido a que el trabajador tiene que demostrar dentro del litigio, lo relativo a la carga de la prueba en contra del patrono en virtud de la figura de la inversión de ésta, lo que se hace un poco difícil.

Expone nuestra ordenamiento jurídico laboral que debe de demostrarse por los medios legales y uno de los medio más utilizados y que el trabajador tiene que ofrecer es la prueba testimonial, la que se le hace a veces muy difícil al trabajador en sentido que la prueba que propone es de compañeros que están al servicio del mismo patrono, por lo que resulta imposible probar dicha relación de trabajo.

Tomando en cuenta como factor que fundamenta el contrato de trabajo deba de realizarse de forma escrita, es cuando se le deba de hacer efectivo el pago de sus prestaciones laborales, en virtud que el patrono contrata a los trabajadores ofreciéndoles mayor salario, ventajas económica y otro tipo de mejoras, las cuales al terminar la relación de trabajo el patrono solo quiere hacerle efectivo el pago de las que ordena la ley, lo que viene a repercutir en el trabajador en el sentido que pierde derechos ya adquiridos con la prestación del servicio a favor del patrono.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto el investigador llega a la siguiente opinión: *que el contrato de trabajo debe de ser obligatoriamente de forma escrita, para cualquier clase de actividad a la que se dedique un trabajador, y de esta manera se le garantiza al trabajador los derechos mínimos e irrenunciables, protegidos por el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, como el principio de igualdad que impera para toda la clase trabajadora, así como desprendimiento de la prestación de sus servicios profesionales a favor del patrono, a través del órgano administrativo (Ministerio de Trabajo y Previsión Social), ente del Estado de Guatemala, con el objeto de cumplir con lo preceptuado en la norma legal, y con el objeto que dichas actividades y sean protegidas como si fuese un contrato de trabajo de forma escrita para el de otras actividades, ya sea que el mismo se realice por medio de un profesional o del órgano Administrativo (Inspección General de Trabajo), o bien en un contrato privado.*

5.2. Repercusiones negativas en cuanto a la realidad jurídica social laboral

5.2.1. La actitud asumida por la Inspección General del Trabajo en cuanto a lo no formalización por parte del patrono, del contrato escrito para el trabajador agrícola o ganadero.

Con el propósito de efectuar un análisis y al realizar la investigación de campo, acerca de la actitud o postura asumida por el Estado de Guatemala a través de su órgano administrativo sobre la contratación de los servicios de un trabajador de forma verbal, y de conformidad con la técnica de la entrevista, de la observación se estableció que dicho órgano administrativo no toma ninguna postura, debido a que el trabajador agrícola y ganadero del departamento de Escuintla, no denuncia la violación de sus derechos, en virtud que carece de un contrato de trabajo, como un medio probatorio, que demuestre que prestó sus servicios al empleador; y una de las mayores causas de esa postura es que ésta no tiene conocimiento de denuncias efectuadas por los trabajadores agrícolas o ganaderos; en ese sentido, no se acciona la vía

administrativa por parte del trabajador en virtud que los mismos desconocen sus derechos y obligaciones adquirida por haber sido contratados de forma verbal por dichos patronos.

5.2.2. La no observancia del patrono de la iniciativa privada en cuanto a las normas de derecho interno

Al consultar la fuente de información adquirida de la investigación de campo, por medio de la entrevista y al realizar un análisis comparativo con lo establecido en derecho de trabajo interno, se logró comprobar la hipótesis planteada en tal sentido que el patrono sí realiza descuentos de beneficios adquiridos por el trabajador, como cuando éste es contratado en forma escrita ya sea en documento privado o público, por lo que las omisiones jurídicas (lagunas) o por mala regulación de nuestro derecho interno de forma específica al indicar en su Artículo 27 que los trabajadores que prestan sus servicios en actividades agrícolas o ganaderas pueden ser contratados de forma verbal, y al realizar el trabajo de investigación de campo el investigador llega a la conclusión que el patrono de la iniciativa privada, contrata generalmente en forma verbal porque con esto dificulta la carga de la prueba, por lo que es procedente que todas las actividades que regula nuestro Código de Trabajo deberían de realizarse por escrito, ya sea por medio de documento privado o por escritura pública ante notario en virtud que existe desigualdad en la contratación de servicios de un trabajador y como no observa lo establecido en el Código de Trabajo, el trabajador se ve afectado en beneficios que sí son protegidos por el contrato de forma escrita, tal es el caso de la seguridad social, en consecuencia el patrono no reporta ni paga la cuota patronal a Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero la misma es descontada del salario del trabajador y cuando éste necesita de los beneficios otorgados por dicha Institución, el trabajador tiene que recurrir a sus propios medios para gozar de estos beneficios.

5.2.3. La no presunción del Artículo 30 del Código de Trabajo, como un medio extintivo de las obligaciones del patrono, y el trabajador la obligación de demostrar la relación de trabajo.

Al consultar la fuente de investigación e información sobre la presunción del Artículo 30 del Código de Trabajo se logró determinar que los trabajadores contratados en forma verbal en las actividades agrícolas y ganaderas del departamento de Escuintla, no gozan de la presunción de plena prueba en virtud que los que son contratados bajo esta modalidad, deben de demostrar que estos han prestado sus servicios para el empleador a quien demanda sus prestaciones, lo que se les hace dificultoso en virtud que el patrono no les hace entrega de la constancia de trabajo.

Asimismo, para poder probar la relación de trabajo debe de realizarlo por medio de declaración testimonial, confesión judicial, contrario a lo que sucede para el contrato escrito, tal como lo establece el Artículo 30, del Código de Trabajo y que la omisión de alguno de los requisitos de este deben de imputársele al patrono, y que si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deberán presumirse por ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador, lo que no sucede con la contratación verbal debido a que el trabajador debe demostrar la relación de trabajo.

Por lo que impera dentro de nuestro propio ordenamiento jurídico es la desigualdad para los trabajadores que son contratados de forma verbal, lo que perjudica al trabajador en su derecho de defensa, en y pretensión que con la presunción no debe de demostrar la prueba sino que se la debe de requerir al patrono y este esta obligado legalmente a demostrar lo contrario si fuere el caso.

Como investigador de tesis considero que es necesario hacer una reforma en cuanto al Artículo 27 del Código de Trabajo, en el sentido de que todas aquellas actividades que son contratadas de forma verbal gocen de la presunción legal de plena prueba, y como consecuencia sea de un contrato escrito con lo que se evitaría el dolo,

por la otra parte, de esa forma se estaría protegiendo los derechos del mismo empleador y trabajador conjuntamente por medio de la contratación escrita.

Las repercusiones que se obtienen al celebrar un contrato verbal es que la tarjeta o constancia contiene únicamente 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, no así las demás estipulaciones que exige el contrato escrito de conformidad con el Artículo 29 el cual establece que: El contrato escrito de trabajo debe de 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 de 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 jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe de recibir el trabajador; si se debe de calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período o 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 materiales, 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) La firma de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

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.

No obstante, los requisitos exigidos para los trabajadores que no forman parte de los trabajadores a los cuales la ley indica que puede celebrarse contratos verbales, una de las repercusiones es que las tarjetas o constancias que se aluden en los contratos verbales, carecen de presunción legal y por ello se encuentran en total desventaja ante los contratos escritos que se exigen para los trabajadores en general, ya que les falta todas las estipulaciones que los contratos escritos deben de contener de conformidad con la ley.

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

La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

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

5.2. Presentación y análisis de los resultados de la investigación de campo

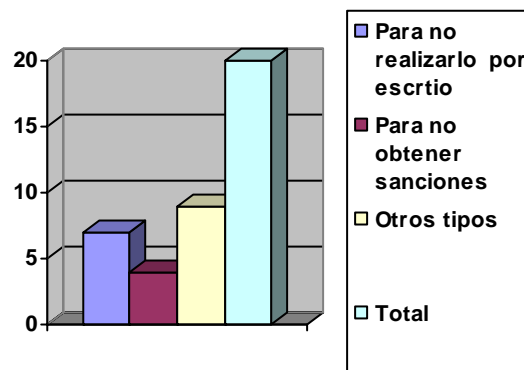
La presente realización del trabajo de investigación de campo consistió en aplicación del método de la entrevistas, con sus respectivas preguntas las cuales se ubicaron sobre una muestra, esta fue dirigida específicamente a funcionarios administrativos de la Inspección General del Trabajo, (sede del departamento de Escuintla) dichas entrevista fueron contestadas por Inspectores de Trabajo, Asimismo se dirigió entrevistas a Profesionales del Derecho (abogados litigantes y/o Jueces de Trabajo y Previsión Social del departamento de Escuintla, tomando en cuenta a los miembros magistrados de la Sala de Trabajo y Previsión Social, sobre la materia) y trabajadores de la iniciativa privada especialmente a todos aquellos que desarrollan actividades dentro del sector agrícola y ganadero del departamento de Escuintla, respecto a la practica de dichas entrevistas, se desprendieron una serie de resultados, y para la presentación de los mismos y comprensión para los estudiosos del derecho de trabajo se plantean en graficas, cuadros estadísticos que a continuación se presentan:

GRAFICA No.1

PREGUNTA: Según su conocimiento y en base a las siguientes opciones ¿Por qué cree usted que el patrono de la iniciativa privada contrata los servicios de un trabajador agrícola o ganadero de forma verbal y no es cierto?

- A. Por no realizarlo por escrito
- B. Para no obtener sanciones en multas por parte de la Inspección General de Trabajo.
- C. Por que el trabajador no contaría con prueba, para demostrar la relación de trabajo entre ambas partes.

PERSONAS, 20 entrevistados 7 indicaron por no realizarlo por escrito, para no obtener sanciones por parte de la Inspección General de Trabajo, 3 Porque el trabajador no contaría con prueba, para demostrar la relación de trabajo entre ambas partes, 9 Otros tipos.



Fuente: boleta de recopilación de datos de campo enero de 2003 a enero de 2005

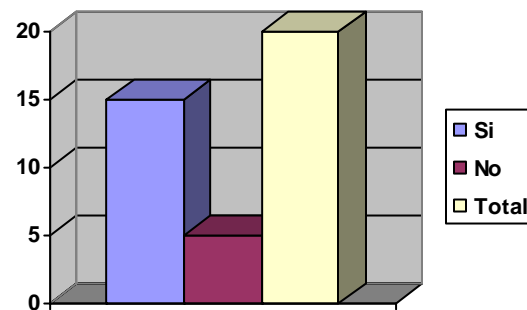
GRAFICA 2º

Si el contrato de trabajo es en forma verbal, ¿cree usted que obligando al patrono a enviar el aviso de que se inició la relación de trabajo, el trabajador de actividades agrícolas y ganaderas, gozaría de la presunción legal que establece el Artículo 30 del Código de Trabajo?

Si

No

PERSONAS, 20 entrevistadas 15 indicaron si, 5 indicaron no



Fuente: boleta de recopilación de datos de campo enero de 2003 a enero de 2005

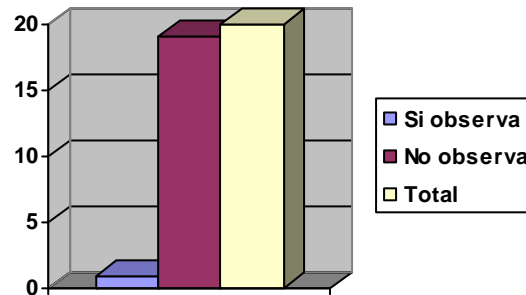
GRAFICA 3º

Según su conocimiento ¿cree usted que el patrono de la iniciativa privada viola y no observa lo establecido en las leyes y reglamentos de trabajo en el sentido que contrata a los trabajadores agrícolas y ganaderos de forma verbal para que no goce de la presunción que establece el Artículo 30 del Código de Trabajo, para las demás modalidades de contratación?

Si observa

No observa

PERSONAS, 20 entrevistadas 1 indicaron si observa, 19 indicaron no observa

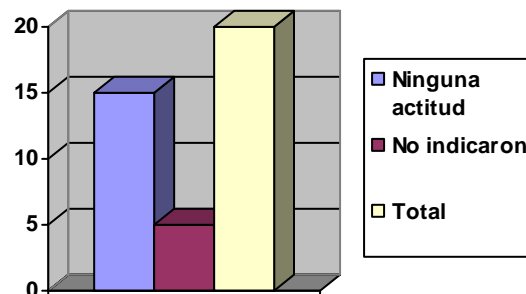


Fuente: boleta de recopilación de datos de campo enero de 2003 a enero de 2005

GRAFICA 4º

En su opinión ¿Cuál es la actitud asumida por el Estado de Guatemala, por medio de su Órgano Administrativo (Inspección General de Trabajo) en contra del patrono de la iniciativa privada, cuando contrata los servicios de los trabajadores agrícolas y ganaderos, en cuanto que no es obligatorio para este, contratarlos de forma escrita, cuando inicia su relación de trabajo?

PERSONAS, 20 entrevistadas 15 indicaron ninguna actitud, y 5 No indicaron.



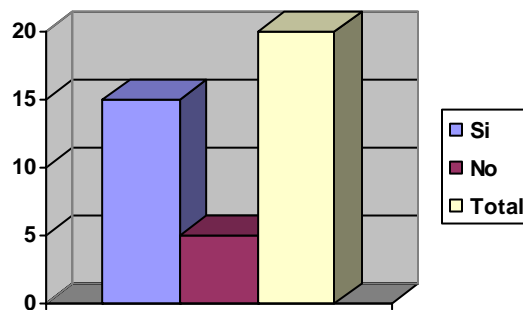
Fuente: boleta de recopilación de datos de campo enero de 2003 a enero de 2005

GRAFICA 5º

Si el contrato de trabajo es en forma verbal, ¿cree usted que se viola el principio de igualdad, establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo, ya que debería de realizarse la contratación de toda clase de actividad que realice el trabajador de forma escrita?

Si No

PERSONAS, 20 entrevistadas 15 indicaron si, y 5 no



Fuente: boleta de recopilación de datos de campo enero de 2003 a enero de 2005

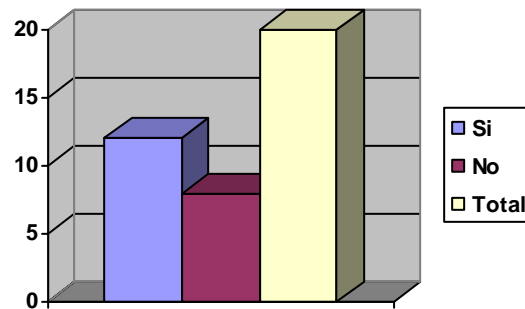
GRAFICA 6º

¿Cree usted que se viola el principio de igualdad que esta plasmado en nuestra Constitución Política de la Republica en virtud que la misma ya hizo distinción entre trabajador agrícola y de otras actividad?

Si

No

PERSONAS, 20 entrevistadas 10 indicaron si, y 10 no



Fuente: boleta de recopilación de datos de campo enero de 2003 a enero de 2005

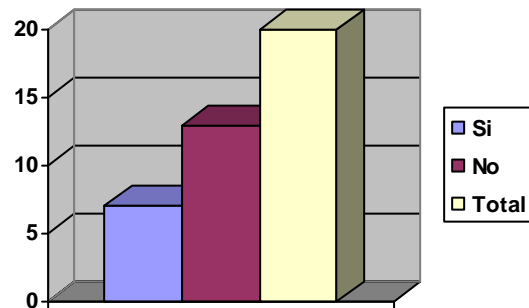
GRAFICA 7º

¿Cree usted que se viola el principio de igualdad que esta plasmado en nuestra Constitución Política de la Republica en virtud que la misma ya hizo distinción entre trabajador agrícola y de otras actividad?

Si

No

PERSONAS, 20 entrevistadas 15 indicaron si, y 5 no



Fuente: boleta de recopilación de datos de campo enero de 2003 a enero de 2005

CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo interno esta integrado por normas sustantivas y adjetivas, que fundamentan a la institución y figura del contrato individual de trabajo, la que abarcan cuestiones como el salario, la relación de trabajo, jornadas etc., pero lo importante es mencionar que dicha fundamentación constituyen un compromiso para el Estado, sin olvidar la protección y los intereses de la clase trabajadora de nuestro país.
2. Nuestros legisladores tienen la obligación de adecuar las norma relativas a la forma de contratar los servicios profesionales de un trabajador, específicamente lo relativo a dejar una sola modalidad de contratación de forma escrita, y las mismas sean aplicable a toda clase de trabajador sin existir discriminación o desigualdad por la actividad que cada uno de éstos realiza y que sean congruentes con lo que establece nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, con prevalecía en el cumplimiento del Estado en los deberes de proporcionar igualdad a toda la clase trabajadora independientemente a la actividad que ésta se dedique.
3. El ordenamiento jurídico interno en materia de derecho de trabajo al manifestar en su principio de igualdad como derecho y garantía se encuentra establecida en el Artículo 6 de nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, y partiendo de esta norma de jerarquía superior, ha sido desarrollada en cuanto que todos los trabajadores que prestan sus servicios al patrono de la iniciativa privada deben de ser protegidos a través de las normas ordinarias, tal es caso de la presunción de la plena prueba y la obligación de realizar un contrato escrito, cuando se pacte de los servicios de un trabajador sin hacer distinción a que rama o actividad éste se dedique.

4. Como consecuencia los resultados del trabajo de investigación de campo se comprueba que el trabajador debe de demostrar que si existió una relación de trabajo, y que fue contratado por el patrono en forma verbal, quedando a criterio del juzgador (prueba en conciencia) si declara el derecho que le asiste al trabajador, aplicando la valoración de la prueba referida en su demanda por el trabajador, y fundamentándose con los principios que informan al derecho de trabajo.

5. Considero que es necesario reformar nuestro ordenamiento jurídico interno, en lo concerniente a la contratación de trabajo, en lo relativo al contrato de forma verbal; con respecto a la prestación de servicios o ejecute una obra determinada por el trabajador que desarrolla actividades agrícolas y ganaderas, regulado en el Artículo 27 del Código de Trabajo, en virtud que este se encuentra en desventaja con la presunción de plena prueba que establece el Artículo 30 del Código de Trabajo, para el contrato de forma escrita, y la obligación que se deriva que es el trabajador el que tiene aportar y demostrar la existencia de la relación de trabajo en su demanda, con el objeto que goce de beneficios que trae aparejado la modalidad escrita.

RECOMENDACIONES

1. Los jugadores al realizar la aplicación del ordenamiento jurídico que integran el derecho de trabajo deben de observarse el principio de igualdad para los trabajadores establecidos en nuestro derecho interno, tanto en nuestra Constitución Política de la República de Guatemala, y el Código de Trabajo con la finalidad equiparada de igualdad en todas las modalidades de contratación y establecer la contratación escrita para todas las actividades de trabajo sin realizar distinción alguna para la prestación de servicios de un trabajador.
2. Se visualicen los proyectos de reforma al Código de Trabajo, con los cuales se normaría de manera más clara y amplia la figura del contrato individual de trabajo, tomando en cuenta los principios de igualdad, y la presunción de plena prueba para toda actividad a la que se dedique un trabajador sin hacer distinción de esta, en virtud que existe desigualdad en la forma de contratar los servicios por parte del patrono de la iniciativa privada que se dedica a las actividades agrícolas y ganaderas.
3. La persona humana debe de ser clasificada y evaluada capacitada y darle un buen ambiente de trabajo, para que tenga un buen desarrollo en sus actividades y se cumpla con el principio de igualdad inmerso dentro del ordenamiento jurídico para todas las actividades en que este preste sus servicios.
4. Las instituciones creadas por el ordenamiento jurídico tales como Ministerio de trabajo y previsión social y Juzgados de Trabajo y Previsión Social analicen el Código de Trabajo y nuestra Constitución Política de la Republica de Guatemala, para poder aplicar la normativa que allí se encuentra en el sentido de que no se debe de realizar ninguna distinción de las actividades de trabajo, lo que con ello permitiría la aplicación de la presunción de la plena prueba lo que protege y

garantiza los derechos sociales mínimos adquiridos que se deriven de la relación de trabajo en la ejecución de actividades agrícolas y ganaderas.

ANEXOS

ANEXO I

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

TESIS: ANALISIS JURIDICO Y DOCTRINARIO DE LOS FACTORES QUE VIOLAN EL PRINCIPIO DE IGUALDAD Y LAS GARANTIAS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR AGRICOLA EN CUANTO QUE ESTOS SON CONTRATADOS DE FORMA VERBAL Y SUS REPERCUCIONES EN CUANTO A QUE NO GOZAN DE LA PRESUSNCIÓN DE PRUEBA Y BENEFICIO COMO EN EL CONTRATO ESCRITO.

Br. Denis Benjamín Villatoro Macario.

Trabajo de Campo.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA

1. ¿Por qué cree usted que el patrono de la iniciativa privada contrata los servicios de un trabajador agrícola o ganadero de forma verbal y no es cierto?

A. Por no realizarlo por escrito

B. Para no obtener sanciones en multas por parte de la Inspección General de Trabajo.

C. Por que el trabajador no contaría con prueba, para demostrar la relación de trabajo entre ambas partes.

2. ¿cree usted que obligando al patrono a enviar el aviso de que se inició la relación de trabajo, el trabajador de actividades agrícolas y ganaderas, gozaría de la presunción legal que establece el Artículo 30 del Código de Trabajo?

Si

No

3. ¿cree usted que el patrono de la iniciativa privada viola y no observa lo establecido en las leyes y reglamentos de trabajo en el sentido que contrata a los trabajadores agrícolas y ganaderos de forma verbal para que no goce de la presunción que establece el Artículo 30 del Código de Trabajo, para las demás modalidades de contratación?

Si observa

No observa

4. ¿Cuál es la actitud asumida por el Estado de Guatemala, por medio de su Órgano Administrativo (Inspección General de Trabajo) en contra del patrono de la iniciativa privada, cuando contrata los servicios de los trabajadores agrícolas y ganaderos, en cuanto que no es obligatorio para este, contratarlos de forma escrita, cuando inicia su relación de trabajo? _____

5. ¿cree usted que se viola el principio de igualdad, establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como en el Código de Trabajo, ya que debería de realizarse la contratación de toda clase de actividad que realice el trabajador de forma escrita?

Si

No

6. ¿Cree usted que se viola el principio de igualdad que esta plasmado en nuestra Constitución Política de la Republica en virtud que la misma ya hizo distinción entre trabajador agrícola y de otras actividad?

Si

No

7. ¿Cree usted que el patrono de la iniciativa privada no hace entrega de la constancia a la que se refiere el Artículo 27 Código de Trabajo, con objeto de que el trabajador no tenga prueba el trabajador?

Si

No

ANEXO II

En la ciudad de Guatemala, el diecisiete de julio del año dos mil. ANTE MI: _____ Notario, Comparecen: por una parte al señor _____, de treinta y cuatro años de edad, casado, Ingeniero en Sistemas de este domicilio, guatemalteco, quién se identifica con cédula de vecindad número de orden A guión Uno (A-1) y registro _____(_____), extendida por el Alcalde Municipal de esta ciudad capital, quién es GERENTE ADMINISTRATIVO y _____, de treinta y nueve años de edad, casado, Empresario de este domicilio, guatemalteco, quién se identifica con cédula de vecindad número de orden A guión Uno (A-1) y registro _____ (_____) extendida por el Alcalde Municipal de esta ciudad capital, quienes son personas capaces civilmente y de mi anterior conocimiento, quien es Socio Y Jefe Inmediato del señor _____ (UNICO APELLIDO), en la entidad _____, S.A. la cual se encuentra inscrita en el Registro Mercantil General de la República bajo el número _____ (_____), folio _____ (_____), del libro _____ (_____) de Sociedades Mercantiles; y por la otra parte el señor _____ (UNICO APELLIDO), de treinta y cuatro años de edad, casado, comerciante de este domicilio, guatemalteco, quién se identifica con cédula de vecindad número de orden A guión Uno (A-1) y registro _____ (_____), extendida por el Alcalde Municipal de esta ciudad capital, DOY FE; a) De conocer a los comparecientes y de tener a la vista las cédulas de vecindad relacionadas; b) De tener a la vista los documentos que acredita la representación ejercitada, la cual es suficiente conforme a la ley y a mi juicio para la celebración del presente contrato; c) Que me aseguran los comparecientes ser de los datos de identificación personal relacionados, que se encuentran en el libre ejercicio de sus derechos civiles y que por este acto celebran CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, conteniendo en las cláusulas siguientes; PRIMERA: Inicio de Labores. La relación de trabajo inicia el día Uno de Agosto del año dos mil; SEGUNDA: De Rango de Puesto. El trabajador prestará los servicios siguientes: Jefe de departamento de producción, por lo tanto después de leer y analizar el manual establecido se dará por aceptadas las obligaciones que el mismo establezca, estrictamente a todo lo que su puesto requiera de acuerdo al manual

interno de la empresa _____ S.A.; TERCERA: Del Lugar de Trabajo. Estos servicios serán prestados en el Departamento de Producción. De la entidad en mención, ubicada en esta ciudad capital; CUARTA: Del Tiempo del Contrato. La duración del presente contrato es por tiempo de tres años; QUINTA: Del Horario de Trabajo. La jornada de trabajo es diurna, por lo tanto el trabajador tendrá un horario de Ejecutivo Gerencial; SEXTA: Del Sueldo. El salario será de _____ quetzales (Q. _____), los cuales serán distribuidos de la siguiente manera; _____ quetzales de sueldo base y _____ de bonificación fija, redondeando los _____ quetzales (Q. _____) mensuales sin cambio alguno, el que será aumentado en un porcentaje anual de mutuo acuerdo, como también se pacto por los señores _____ Y _____, el cero punto cinco por ciento (0.5%), sobre ingresos brutos cobrados, treinta días después de recibir el pago del área de serigrafía, en el lugar de trabajo. El séptimo día y los días de asueto, le serán pagados al trabajador de conformidad con los artículo ciento veintiuno (121) del Código de Trabajo, ciento veintiséis (126) y ciento veintisiete (127) de Código de Trabajo; SEPTIMA: De las Prestaciones. La empleadora está obligada a otorgar al trabajador anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del salario ordinario mensual que éste devengue por un año de servicios continuos, o la parte proporcional correspondiente; El trabajador tendrá derecho a la bonificación contenida en el decreto cuarenta y dos guión noventa y dos (42-92), del congreso de la República (bono catorce), de conformidad de lo establecido en el mismo; y a la bonificación y sus modificaciones de conformidad con el decreto setenta y ocho guión ochenta y nueve (78-89); El trabajador gozara de un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de la empleadora, cuya duración será de quince días hábiles; así mismo la empleadora se obliga a otorgar un seguro medico para la familia y el servicio medico personal en la planta; OCTAVA: De la Recisión. De conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo, y lo expresamente pactado por el trabajador y la empleadora en este contrato, cuando el trabajador desee dar por concluido su contrato de trabajo por tiempo definido, sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad, debe dar aviso previo a la empleadora, según lo estipulado en el Artículo ochenta y tres (83) del Código de Trabajo, para poder proceder a su selección y contratación de su sustituto, así como colaborar con su entrenamiento, dicho aviso debe darse siempre por escrito con anticipación de sesenta días. Si la empleadora da por

terminado el contrato de trabajo por irresponsabilidad laboral o cualquier accidente involuntario que suceda de parte de _____ S.A., debe pagar los salarios y comisiones pactadas por el tiempo que faltare para su culminación mas un porcentaje por daños y perjuicios, así como todas y cada una de las prestaciones correspondientes. NOVENA; Prohibiciones. A) Utilización de Recursos. La empleadora expresamente le manifiesta al trabajador que le esta terminantemente prohibido hacer uso del tiempo y recursos de la empleadora, tanto del equipo como del suministro de material de oficina y las instalaciones de ésta, para provecho personal, de oficina y las instalaciones de ésta, para provecho personal, y con propósitos distintos a los fines que persigue la sociedad, salvo autorización previa de su inmediato superior. Se le hace saber al trabajador que no podrá utilizar en las computadoras de la empresa diskets que provengan de afuera, salvo que al mismo se le examine previamente para asegurarse que no tenga ningún virus que pueda dañar el equipo; B) El trabajador expresamente se obliga a no hacer uso para provecho personal, de los registros informáticos de la empleadora, ni de la sociedad a la que preste directamente sus servicios, ni a revelar ninguna información de la que tenga conocimiento por motivo de su cargo. Así mismo, se obliga a no ingresar, por cualquier medio, sin autorización de la empleadora, a su banco de datos o archivos electrónicos, haciéndose responsable penal y civilmente por los daños y perjuicios que ocasione la omisión de estas obligaciones, debiendo indemnizar a la empleadora por este concepto. Así mismo se le hace saber al trabajador que el incumplimiento de esta obligación está penada y tipificada en el Código Penal en el Artículo doscientos setenta y cuatro inciso F (274 “f”), por lo que la empleadora podrá iniciar proceso penal en su contra por la comisión de dicho delito, sin perjuicio causados; DECIMA: De la Aceptación General. En los términos expuestos, los otorgantes, en la calidad con que respectivamente actúan, aceptan el contenido de todas y cada una de las cláusulas del presente instrumento, Yo, Notario, DOY FE: A) De todo lo expuesto; B) Que leí íntegramente lo escrito a los comparecientes quienes enterados de su contenido, objeto , valor y efecto legales, lo aceptan, ratifican y firman.

BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado del derecho de trabajo**. Tomo I.; Buenos Aires: Argentina, Ed. El Gráfico, 1949.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 6t., 14ªed.; España: Ed. Heliasta SRL, 1981.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Universidad de San Carlos de Guatemala. Ed. Mayte, Guatemala: 1985.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías vrs mínimas flexibilidad en el derecho de trabajo**. Guatemala: Ed. Mayte, 1998.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano de trabajo**. 2t. 9na ed; México: Ed. Porrúa. S.A, 1994.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho de trabajo I**. 2da ed.; Guatemala: Ed. impreso; DYM. S.A. 1998.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala, Ed. Oscar de León Palacios, 1976.
- FERRARI, Francisco. **Derecho de trabajo**. 4 Vols., 2da. ed.; Buenos Aires, Argentina, Ed. Depalma, 1977.
- HERNÁNDEZ CANTÉ, Hugo Leonel. **Ineficacia de la aplicación del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo en materia de salario por parte del Estado de Guatemala**. Guatemala: Ed. Mayte, 2003.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho de trabajo**. 1Vol.; 4ta ed.; Buenos Aires Argentina: Ed. Desalma, 1981.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. 7 Vol. Guatemala: Ed. Universitaria, 1,974.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27ª ed. actualizada corregida y aumentada; Buenos Aireas, Argentina: Ed. Heliasta SRL, 2000.
- PALLARES, Eduardo. **Diccionario de derecho procesal civil**. 10ma ed, México Av. Republica, Argentina: Ed.; Porrúa, S.A., 1990.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Curso de derecho del trabajo**. 2da ed.; España: Ed. Tecnos, Madrid, 1950.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. **Diccionario de lengua española**. 2t, 21ªed., Madrid: España: Ed. Espasa, Calpe S. A.1994.

RUIZ CASTILLO DE JUAREZ, Crista. **Teoría general del proceso**. 6ta ed.; revisada corregida y aumentada; Guatemala: Ed. Impresos Praxis, 1997.

Legislación:

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

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

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