

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO**

TRABAJO DE GRADUACIÓN



TESIS

**VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES
CONSTITUCIONALES DE LOS DOCENTES EN LOS
ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS PRIVADOS DE COBÁN
ALTA VERAPAZ**

MARTA DELIA FERNÁNDEZ DELGADO

COBÁN, ALTA VERAPAZ JULIO DE 2014

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO

TESIS

**“VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES
CONSTITUCIONALES DE LOS DOCENTES EN LOS
ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS PRIVADOS DE COBÁN
ALTA VERAPAZ”**

PRESENTADA AL HONORABLE CONSEJO DIRECTIVO
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

POR

MARTA DELIA FERNÁNDEZ DELGADO

CARNÉ: 200441550

COMO REQUISITO PREVIO A OPTAR AL GRADO ACADÉMICO
DE LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

COBÁN, ALTA VERAPAZ JULIO DE 2014

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR MAGNÍFICO

Dr. Carlos Guillermo Alvarado Cerezo

CONSEJO DIRECTIVO

PRESIDENTE:	Lic. Zoot. M.A. Fredy Giovani Macz Choc
SECRETARIO:	Lic. Econ. Héctor Virginio Escobar Rubio
REPRESENTANTE DE DOCENTES	Lic. Econ. Carlos Enrique Gomez Cahuex
REPRESENTANTE EGRESADOS:	Ing. Agr. Julio Oswaldo Méndez Morales
REPRESENTANTES ESTUDIANTILES:	PEM Hugo Francisco Ruano Rivera Br. Marco Tulio Medina Pérez

COORDINADOR ACADÉMICO

Lic. Zoot. Erwin Gonzalo Eskenasy Morales

COORDINADOR DE LA CARRERA

Lic. Elfido Coy Ibarra

COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN

PRESIDENTE:	Licda. Vasthi Alelí Reyes Laparra
SECRETARIO:	Lic. Luis Augusto Macz Choc
VOCAL:	Lic. Álvaro Enrique Sontay Ical

REVISORA DE REDACCIÓN Y ESTILO

Licda.MA. Wendy Jeanette Winter Sam

REVISOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

Lic. Héctor René Gálvez Vásquez

ASESOR

Lic. David Estuardo Chopen Choc



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

Cobán Alta Verapaz 15 de marzo de 2013

**SEÑORES:
MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE -CUNOR-
COBÁN ALTA VERAPAZ**

Respetable Comisión:

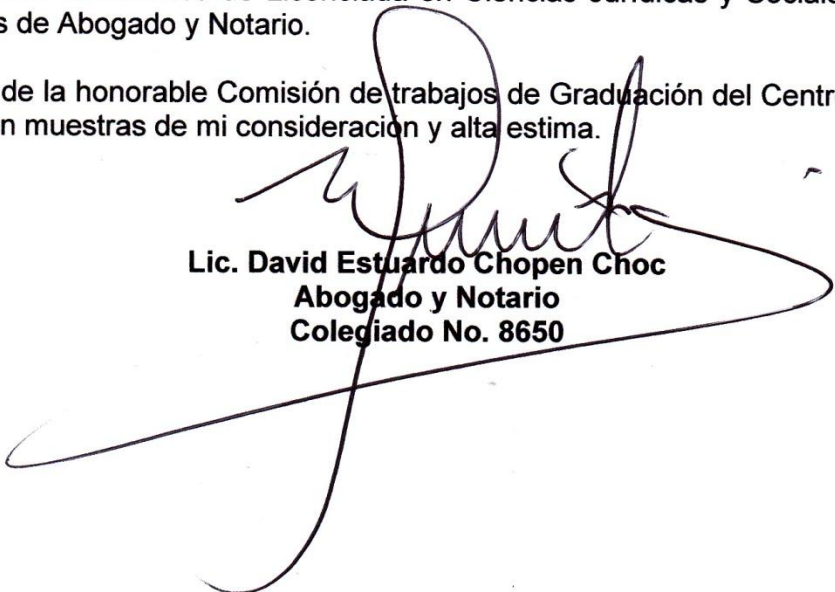
Atendiendo el nombramiento de fecha tres de octubre del año dos mil doce, emitido por esa Honorable Comisión, en el cual se me nombra como Asesor de Tesis de la Bachiller **MARTA DELIA FERNÁNDEZ DELGADO**, con carné 2004 41550 y quien elaboró el trabajo de tesis intitulado **“VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES CONSTITUCIONALES DE LOS DOCENTES EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS PRIVADOS DE COBÁN ALTA VERAPAZ”**, con el honroso cargo tuve a bien plantear a la bachiller varias sugerencias, las cuales fueron tomadas en cuenta.

La autora divide su trabajo en cinco capítulos, en la que hace un estudio sobre el derecho laboral, así como define claramente instituciones jurídicas del derecho laboral, los sujetos involucrados en la relación laboral, las prestaciones laborales que la legislación guatemalteca regula, la legislación laboral relativa al tema y enmarca las violaciones en que incurre el patrono al no cancelar las prestaciones laborales a los docentes y el detrimento que sufre la parte obrera en la relación laboral, delimitándose en la realización del trabajo al municipio de Cobán Alta Verapaz.

Luego del análisis realizado al trabajo de tesis, se puede determinar que se desarrolló de manera acertada, conforme a los lineamientos de los métodos y técnicas de investigación. Asimismo la secuencia de los capítulos hace fácil la comprensión del tema.

Al completarse la etapa de asesoría de trabajo de tesis, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, por cuanto el trabajo de tesis cumple con todos los requisitos exigidos por esa casa de estudios, por lo que salvando mejor criterio del señor Revisor, si puede ser aceptado para su discusión en el Examen Público, previo a la obtención por parte de la autora del grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Me suscribo de la honorable Comisión de trabajos de Graduación del Centro Universitario del Norte, con muestras de mi consideración y alta estima.


Lic. David Estuardo Chopen Choc
Abogado y Notario
Colegiado No. 8650

Cobán, Alta Verapaz, 17 de junio de 2013

**SEÑORES:
MIEMBROS DE LA COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN
CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
ABOGADO Y NOTARIO
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE -CUNOR-
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.**

Respetable Comisión:

Como revisor de la bachiller **MARTA DELIA FERNÁNDEZ DELGADO**, quien se identifica con carné estudiantil número 20441550, en atención al compromiso recaído en mi persona y según resolución de nombramiento por parte de la Comisión de Trabajos de Graduación de la Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario del Centro Universitario del Norte -CUNOR- de fecha ocho de mayo del año dos mil trece, procedo a revisar, el trabajo de graduación intitulado **"VIOLACION A LOS DERECHOS LABORALES CONSTITUCIONLES DE LOS DOCENTES EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS PRIVADOS DE COBÁN ALTA VERAPAZ"**, por consiguiente me comprometo a lo siguiente:

1. He realizado la revisión del trabajo de tesis y en su oportunidad he sugerido algunas correcciones de tipo gramatical y de redacción, para una mejor comprensión del tema a tratar.
2. En el análisis jurídico y doctrinario de las instituciones del derecho laboral se realizo de conformidad con la legislación guatemalteca.
3. Cabe mencionar que la ponente del trabajo de tesis, tuvo empeño y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas que comprende la tesis, la cual tiene un amplio contenido científico sobre los métodos analítico y de la técnica de investigación bibliográfica, lo que se refleja en las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía que se menciona en el trabajo, las cuales son congruente con el tema, debido a que tiene justificación. Así mismo la secuencia de los capítulos hace fácil la comprensión del tema.

Por lo que se estima favorable y se considera de parte de este servidor que el tema es de mucha importancia puesto que trata aspectos relativos a las violaciones a los derechos constitucionales y sus repercusiones legales que conllevan, por lo que me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que el trabajo de tesis reúne los



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

requisitos legales en cumplimiento al Normativo General de Trabajos de Graduación para las carreras a nivel de grado del Centro Universitario de Norte - CUNOR-.

Sin otro particular me suscribo de ustedes;

Atentamente,


Lic. Héctor René Gálvez Vásquez
Abogado y Notario

Lic. Héctor René Gálvez Vásquez
Abogado Y Notario
Colegiado No. 5,371



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

ENCARGADA DE REDACCIÓN Y ESTILO DE LA COMISION DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO, DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE (CUNOR). Cobán, Alta Verapaz, quince de noviembre del año dos mil trece; I) Con fundamento en las atribuciones que me fueron otorgadas en sesión ordinaria del Honorable Consejo Directivo del Centro Universitario del Norte –CUNOR- de la Universidad de San Carlos de Guatemala, nombrándome como titular, encargada de la Redacción y Estilo, se ha procedido a la revisión del formato de impresión, bibliografía, redacción, ortografía del Trabajo de Graduación titulado: **“VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES CONSTITUCIONALES DE LOS DOCENTES EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS PRIVADOS DE COBÁN ALTA VERAPAZ”** de la estudiante **MARTA DELIA FERNÁNDEZ DELGADO**, con carné número 200441550. II) **CONSIDERANDO:** Que después del análisis y revisión pertinente, se ha cumplido con los requisitos establecidos en el Normativo General de Trabajos de Graduación para las carreras a nivel de grado del Centro Universitario del Norte – CUNOR - y demás disposiciones aplicables, a mi juicio y a las normas de redacción y estilo, el trabajo de graduación es satisfactorio. En virtud de lo anterior, se emite **DICTAMEN FAVORABLE** del trabajo de graduación relacionado. -----


M.A. Licda. Wendy Jeanette Winter Sam

Encargada de Redacción y Estilo

Wendy Jeanette Winter Sam
ABOGADA Y NOTARIA

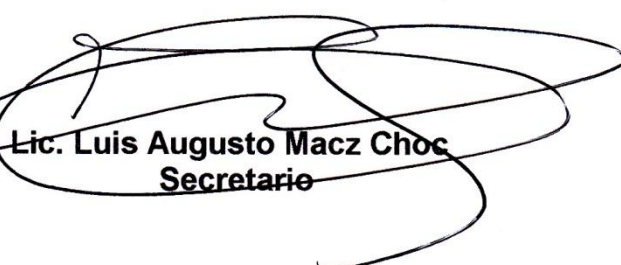


USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala
CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

COMISIÓN DE TRABAJOS DE GRADUACIÓN DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, ABOGADO Y NOTARIO, DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE (CUNOR). Cobán, Alta Verapaz, veinticuatro de marzo del año dos mil catorce. I) Se tiene como analizado el expediente de la estudiante **MARTA DELIA FERNÁNDEZ DELGADO**, con carné número 200441550 y por recibidos los dictámenes favorables de asesor, revisor y encargado de redacción y estilo del trabajo de graduación intitulado "**VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES CONSTITUCIONALES DE LOS DOCENTES EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS PRIVADOS DE COBÁN, ALTA VERAPAZ**", y comprobándose haber cumplido con los requerimientos establecidos en el Normativo General de Trabajos de Graduación para las carreras a nivel de grado del Centro Universitario del Norte –CUNOR- y demás disposiciones aplicables, esta Comisión en forma colegiada, **DA VISTO BUENO** al trabajo de graduación referido; II) Remítase a la Dirección del Centro Universitario del Norte para que se emita la orden de impresión respectiva; III) Notifíquese.


Licda. Vasthi Aleli Reyes Lapa
Coordinadora

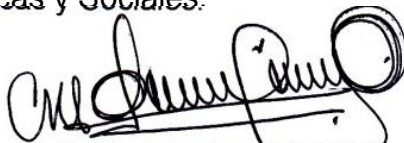



Lic. Luis Augusto Macz Choc
Secretario


Lic. Álvaro Enrique Sontay Ica
Vocal

HONORABLE COMITÉ EXAMINADOR

En cumplimiento a lo establecido por los estatutos de la Universidad de San Carlos de Guatemala, presento a consideración de ustedes la tesis titulada **VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES CONSTITUCIONALES DE LOS DOCENTES EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS PRIVADOS DE COBÁN ALTA VERAPAZ**, como requisito previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.



Marta Delia Fernández Delgado

Carné: 2004 41550

RESPONSABILIDAD

“La responsabilidad del contenido de los trabajos de graduación es: del estudiante que opta al título, del asesor, de la Comisión de Trabajos de Graduación, de la Comisión de revisión y Estilo de la carrera y de las autoridades del Centro Universitario del Norte”.

Aprobado en punto SEGUNDO, inciso 2 .4, subinciso 2.4.1 del Acta No. 17-2012 de Sesión extraordinaria de Consejo Directivo de fecha 18 de julio del año 2012.

RESUMEN

El presente informe final de tesis se compila en cinco capítulos que a su vez se conforman de diversos acápite. Por la delimitación de este proceso investigativo, no se profundizará en algunos temas y subtemas, sino que se pretende evidenciar la violación en la que incurre la parte patronal al omitir el pago de prestaciones laborales que están contempladas en la Constitución Política de la República de Guatemala así como el Decreto 14-41 Código de Trabajo.

De esa forma, en el capítulo uno se hará referencia al “DERECHO LABORAL”, vertiendo definiciones, antecedentes de la rama del derecho en estudio, instituciones jurídicas que regulan la relación laboral entre la parte obrera y la parte patronal así como los elementos que figuran y que deben de existir para encuadrar para catalogar una relación como laboral, los sujetos personales que figuran en la relación laboral, así como la fuentes que dan origen al derecho laboral.

En el capítulo dos se abarcarán los “PRINCIPIOS LABORALES Y LAS GARANTÍAS MÍNIMAS E IRRENUNCIABLES” que son las líneas directrices que inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones para la promulgación de una norma jurídica o bien la fundamentación de la existencia de una norma jurídica y que sirven para justificar la autonomía de una rama del derecho, y las garantías mínimas irrenunciables que son los derecho labores constitucionales reconocidos por la legislación nacional que constituyen un mínimo de garantías debido a que es lo mínimo que el Estado puede garantizar para la clase

trabajadora, pudiendo ser superadas por la contratación individual o colectiva pero jamás puede ser en detrimento del trabajador.

El capítulo tres se refiere al contrato laboral conteniendo sus características, elementos, clases de contrato laboral y lo más importante los Principios del orden general que se deben observar en la contratación ya que de ahí se desprenden las obligaciones del patrono y las obligaciones del trabajador.

El capítulo cuatro abarcará la VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS Y GARANTÍAS MÍNIMAS DE TRABAJO EN LA RELACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTO PRIVADOS y en este capítulo trasciende la importancia de este trabajo de investigación ya que de ahí se hace el análisis comparativo con el contrato laboral y el contrato civil de servicios profesionales para analizar si efectivamente se vulnera la clase trabajadora de este sector laboral.

En el capítulo cinco se elaboró un trabajo de campo que añadió valor teórico y prácticos a la tesis, aunque encuadrada en una monografía se ha incluido con el fin de mejorar la calidad investigativa; el cual conforma el quinto capítulo.

Finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones que surgen del desarrollo del presente trabajo de investigación.

DEDICATORIA

A Dios

Quien fue el creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado.

A mi padre

Victor Hugo Fernández Isem gracias por tu apoyo, la orientación que me has dado, por iluminar mi camino y darme la pauta para poder realizarme en mis estudios y mi vida y sobre todo gracias por el amor tan grande que me das.

A mi madre

Elda Dominga Delgado De Luca tu eres la persona que siempre me has levantado los ánimos en los momentos difíciles de mi vida estudiantil. Gracias por esas palabras sabias en mis momentos de enojo, tristeza, alegría y sobre todo por ser mi mejor amiga.

A mis hermanos

Hugo Adalberto y Elda Francisca gracias por esos momentos de apoyo incondicional y sobre todo por ser pilares importantes en mi formación académica y personal

A mi cuñada

Mariela Alvarado por su apoyo durante los años de estudio y por su cariño sincero.

A mis sobrinos

Hellen Anaí, Luis Antonio, Victor Eduardo, Hector Javier y Hugo Geankarlo por ser mi motivación a luchar por ser una mejor persona y sobre todo lograr conseguir mis metas y sueños.

A mi familia

Abuelos, tíos, tías, primos y primas gracias por ser parte de mi vida y estar siempre apoyándome.

A mis amigos

En cada uno de ustedes hay una persona especial que me ha brindado todo su apoyo y cariño y para **Zuleyma Elizabeth Morales Tello** gracias por ayudarme y sobre todo por su sincera amistad.

AGRADECIMIENTOS

A mi casa de estudios

A la gloriosa tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala por ser alma mater de mi enseñanza.

Al Centro Universitario del Norte CUNOR

Por ser la casa de estudios especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales que forjo mi preparación como profesional.

A mis catedráticos

Por brindarme todos los conocimientos para lograr cumplir mi meta.

A mi asesor

Lic. David Estuardo Chopen por su apoyo en la realización de mi tesis y sobre todo por esas palabras de motivación.

A mi revisor

Lic. Héctor René Gálvez por apoyarme en este proyecto y por ese conocimiento transmitido para ser una profesional con valores éticos.

A mi centro de Trabajo

Asociación Departamental de Fútbol de Alta Verapaz y compañeros de trabajo por abrirme las puertas y permitir que me desarrollará como persona y sobre todo por las facilidades para lograr este sueño.

ÍNDICE GENERAL

RESUMEN	i
INTRODUCCIÓN	1
OBJETIVOS	5

CAPÍTULO 1

DERECHO LABORAL

1.1	Conceptos generales del derecho del trabajo	7
1.2	Antecedentes	8
1.3	Relación laboral	11
1.3.1	Elementos de la relación laboral	12
	a. Vínculo económico-jurídico	12
	b. Prestación personal del servicio	12
	c. Dependencia continuada	13
	d. Dirección	13
	e. Retribución	13
1.3.2	Marco legal que regula la relación laboral	14
1.4	Sujetos de la relación laboral	15
1.4.1	Trabajador	15
1.4.2	El patrono y la empresa	16
	a. Sustitución del Patrono	17
	b. Los auxiliares del patrono	17
	1) Representante patronal	18
	2) Trabajador de confianza	19
	3) Intermediario	19
1.5	Fuentes del derecho laboral	20

1.5.1	Las fuentes tradicionales del derecho laboral	20
	a. Fuentes reales	21
	b. Fuentes formales	21
	c. Fuentes históricas	21
1.5.2	Las fuentes específicas del derecho laboral	22
	a. La Constitución Política de la República	22
	b. Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales	23
	c. Código de Trabajo	23
	d. Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo	24
	e. Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social	25

CAPÍTULO 2

PRINCIPIOS LABORALES Y LAS GARANTÍAS MÍNIMAS E IRRENUNCIABLES

2.1	Principios generales del derecho laboral	27
2.1.1	Los principios informativos del derecho de trabajo	28
2.1.2	Los principios ideológicos del derecho de trabajo	29
	a. Principio Tutelar de los Trabajadores	29
	b. Principio de Garantías Mínimas	30
	c. Principio de superación de derechos mínimos	31
	d. Principio de irrenunciabilidad	32
	e. Principio de necesidad e Imperatividad	32
	f. Principio realista y objetivo	33
	g. El derecho del trabajo es una rama del derecho público	33
	h. El derecho del trabajo es hondamente democrático	34

i. Principio conciliatorio	34
j. Principio de <i>in dubio pro operario</i>	35
k. Principio de estabilidad en el trabajo	36
2.2 Garantías mínimas constitucionales del trabajo	36
2.2.1 Prestaciones Laborales como garantías mínimas e irrenunciables	37
a. Bonificación Incentivo	38
b. Aguinaldo	40
c. Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público “Bono 14”	41
d. Vacaciones	42
e. Higiene y Seguridad en el trabajo	44
f. Instituto Guatemalteco De Seguridad Social “IGSS”	45
g. Salario Mínimo	46
h. Indemnización	47

CAPÍTULO 3

CONTRATO DE TRABAJO

3.1 Contrato de trabajo	51
3.2 Características del contrato de trabajo	52
3.2.1 Consensual	52
3.2.3 Oneroso	52
3.2.3 Nominado	53
3.2.4 Principal	53
3.2.5 Bilateral	53
3.2.6 No es solemne	53
3.2.7 Personal	54
3.2.8 De tracto sucesivo	54
3.2.9 Conmutativo	54
3.3 Elementos del contrato de trabajo	55
3.3.1 Elementos esenciales	55
a. El consentimiento	55

b. La capacidad	56
c. Objeto posible	57
3.3.2 Elementos reales	57
a. Subordinación	58
b. Dependencia continuada	58
c. Dirección	59
d. Remuneración	59
3.4 Clases de contrato de trabajo	60
3.4.3 Individual	60
a. Escrito	61
b. Verbal	61
3.4.4 Colectivo	62
3.5 Principios del orden general que se deben observar en la contratación	63
3.6 Obligaciones generales	63
3.6.3 Obligaciones del trabajador	64
3.6.4 Obligaciones del patrono	66
3.7 Renuncia de derechos dentro del contrato de trabajo	70

CAPÍTULO 4

VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS Y GARANTÍAS MÍNIMAS DE TRABAJO EN LA RELACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTO PRIVADOS

4.1 Relación laboral	73
4.2 Violación en la contratación de docentes de establecimientos privados	74
4.2.1 Forma de contratación	75
a. Tipo de contrato	75
b. Tiempo de contratación	75
c. Forma de pago	76

4.3 Prestaciones laborales	76
4.4 El contrato civil de servicios profesionales frente al contrato laboral	77
4.4.1 Concepto y definiciones	77
4.4.2 Principios en que se fundamente la contratación	78
4.4.3 Elementos del contrato civil	79
a. Personales	79
b. Reales	79
c. Formales	80
4.5 Análisis comparativo del contrato de trabajo frente al contrato civil de servicios profesionales	80
4.6 Control que debe de ejercer la Inspección General de Trabajo	85

CAPÍTULO 5

TRABAJO DE CAMPO

5.1 Análisis de resultados	87
CONCLUSIONES	99
RECOMENDACIONES	101
BIBLIOGRAFÍA	103
ANEXO	107

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica No. 1	¿Tiene conocimiento sobre las leyes que lo amparan como trabajador?	88
Gráfica No. 2	¿Cómo docente en establecimientos privados, conoce los derechos laborales que lo amparan?	89
Gráfica No. 3	¿Firmo contrato laboral al inicio de su relación laboral con su patrono?	90
Gráfica No. 4	¿Cumple con un horario específico de trabajo?	91
Gráfica No. 5	¿A quién le entrega informes del trabajo que desempeña?	92
Gráfica No. 6	¿Recibe una retribución por el trabajo que desempeña?	93
Gráfica No. 7	¿Al iniciar la relación laboral, se le informo sobre las prestaciones que percibiría?	94
Gráfica No. 8	¿Que prestaciones laborales le son canceladas durante su relación laboral? Señale con una X las que le son canceladas?	95
Gráfica No. 9	¿Conoce de alguna institución judicial o social a donde pueda acudir en caso de que le violen sus derechos como trabajador?	96
Gráfica No.10	¿Considera que se le vulnera su derecho como trabajador al no cancelarle las prestaciones laborales?	97

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro No. 1 Cuadro Comparativo de los efectos en el pago de prestaciones laborales en el caso de despido y de renuncia	49
Cuadro No. 2 Cuadro comparativo entre el contrato de trabajo y el contrato civil de servicios profesionales	83
Cuadro No. 3 ¿A quién le entrega informes del trabajo que desempeña?	92
Cuadro No. 4 ¿Que prestaciones laborales le son canceladas durante su relación laboral?	95

INTRODUCCIÓN

El derecho en sus diferentes ramas tiene la tendencia a la solución de conflictos entre personas o bien entre el Estado y las personas, sin embargo en la rama del derecho laboral es hondamente democrático y va dirigido a ser tutelar de los derechos del trabajador ya que son la clase más débil económicamente ante el patrono.

En Guatemala la legislación laboral regula en el Decreto 14-41 Código de Trabajo los principios que dan origen y que inspiran al derecho laboral por lo que se cuenta con una legislación que está fundamentada en los principios propios, sin dejar a un lado los principios laborales constitucionales que se encuentran regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala. De esta idea se desprende todas las instituciones jurídicas que regulan la relación obrera patronal en nuestro país.

Realmente se ha observado a través de la historia que el derecho laboral se enmarca a regular la relación obrero patronal, por lo que se hace necesario reconocer instituciones específicas como lo son la relación laboral y contrato laboral que son dos instituciones que no pueden existir la una sin la otra, ya que existen características que se derivan de cada institución y se concluye que al final lo que se pretende regular con las dos es ese vínculo jurídico económico que existe entre dos personas donde una se obliga a prestar un servicio y la otra parte se obliga a cancelar por el servicio prestado.

Bajo esa conceptualización se deriva que en la relación laboral y el contrato laboral existen sujetos personales y reales para que se de este vínculo jurídico económico como lo es la parte obrera que es la que se obliga a prestar un servicio y la parte patronal que es la persona que se obliga a hacer efectivo o a cancelar por el servicio prestado de la otra persona, así como sujetos auxiliares de la parte patronal que son los que coadyuvan para el cumplimiento de las obligaciones que asume el patrono. Y entre los sujetos reales se encuentra la realización de esa actividad que ejecuta una persona por otra así como la retribución que recibe por la actividad ejecutada.

Por lo anterior el Estado de Guatemala contempla una serie de garantías mínimas para proteger al trabajador en la prestación de servicios como lo son el salario mínimo que es fijado por una comisión que anualmente analiza la situación económica del país para incrementar el salario que los patrones deben de cancelar a los trabajados; la bonificación incentivo que se crea como un incentivo de productividad para acrecentar la producción y con ello que salga ganando la clase empresarial pero al mismo tiempo incentivar al trabajador para que pueda incrementar esa producción; el aguinaldo, esta prestación radica en un estímulo a los trabajadores por las tradicionales festividades de navidad que causan gastos extraordinarios de carácter universal; Bonificación Anual para trabajadores del Sector Público y Privado “Bono 14” consiste en el pago de una bonificación anual equivalente a un salario ordinario mensual que devengue el trabajador; las vacaciones son un descanso remunerado en compensación a un año laborado de forma ininterrumpida, con el fin o propósito de que el trabajador pueda descansar y retomar energías; la higiene y seguridad en el trabajo que es una prestación laboral de prevención ya que radica en prevenir cualquier tipo de riesgo que pueda tener el trabajador en el lugar de ejecución del trabajo; el pago de seguro social que en Guatemala es conocido como el pago de IGSS con el propósito de brindar sus servicios de salud y seguridad social a todos los trabajadores sin distinción si es del sector público o privado, siempre y cuando estén afiliados al mismo. Razón por la cual se encuentran varias violaciones a

los derechos de los docentes de establecimientos educativos privados ya que la parte patronal omite el pago de estas prestaciones que por ley son reguladas y de carácter obligatorias para la parte patronal sin hacer ningún tipo de distinción a la actividad laboral que realiza la persona.

OBJETIVOS

General:

Identificar cuáles son los derechos constitucionales laborales que se violentan en los establecimientos educativos del sector privado con los docentes de Cobán, del departamento de Alta Verapaz.

Específicos:

1. Determinar la norma o normas constitucionales que se vulneran en la relación obrero patronal en los establecimientos educativos privados con los docentes.
2. Establecer cuáles son los factores que influyen para el incumplimiento de nuestra legislación guatemalteca vigente en la relación obrero patronal entre los docentes y los establecimientos educativos del sector privado de Cobán Alta Verapaz.
3. Analizar cuáles son las prestaciones laborales, Salarios Mínimos, Jornadas de trabajo, que norman las leyes en Guatemala y que todo trabajador tiene derecho a reclamarlas.
4. Detectar las debilidades que se encuentran en la contratación de los docentes de establecimientos educativos del sector privado de Cobán Alta Verapaz.

CAPÍTULO 1

DERECHO LABORAL

1.1 Conceptos generales del derecho del trabajo

El trabajo humano se considera como cualquier actividad que realice el hombre ya sea física e intelectual a cambio de una remuneración. Bajo este concepto se puede determinar que el hombre puede realizar cualquier actividad ya sea física e intelectual a otra persona y con ello crea o produce una riqueza.

En sus inicios el trabajo se regía bajo las formas y costumbres que históricamente marcaron las etapas del esclavismo y feudalismo.

Sin embargo en la antigüedad se consideraba que la persona que prestaba sus servicios a otra no era remunerada sino que se le consideraba una esclava a quien se le denominaba su dueño.

Fue hasta la época del liberalismo económico que dio paso bajo la influencias de un orden social más justo a una nueva rama del derecho que hoy tiene autonomía bajo sus propios principios, doctrina, jurisprudencia y legislación.

Al mismo tiempo se estima que existen dos tipos de trabajos fundamentales como los son: El autónomo es el que se realiza por cuenta y riesgo de la persona que lo desempeña es decir trabajo por cuenta propia, por ejemplo un abogado que tiene su propia oficina jurídica y

trabaja sin subordinación de nadie y el mismo establece la forma en que va a desarrollar su actividad económica; y el trabajo subordinado o en relación de dependencia esta modalidad consiste que hay una persona llamada empleado que ofrece sus servicios a otra persona llamada empleador y se compromete con ella a realizar una actividad dando un resultado y este sin riesgo de perder nada solo de dar el resultado que el empleador desea. Sin embargo en esta modalidad es el empleador que arriesga esperando un resultado a cambio de una remuneración por la actividad realizada por otra persona.

1.2 Antecedentes

El estudio del derecho laboral se comprende en dos etapas la primera como la formación del derecho laboral que consiste en su propio desarrollo no toma en consideración aspectos de tipo humanitario ni tutelar, por lo tanto en esta etapa podemos hablar como la prehistoria laboral y no como derecho laboral propiamente dicho. Sin embargo esta etapa previa nos sirve para tener una interpretación de cómo fue regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han venido desarrollando a través de la historia y la humanidad.

Y la segunda etapa la podemos enmarcar en todo el desarrollo desde que una persona le prestaba sus servicios a otra, existiendo una institución que no importando culturas predomino como lo es la esclavitud que era casi el único medio para obligar a los hombres a obedecer y a cooperar en el trabajo armónicamente, que se repite regularmente en todas las civilizaciones. La esclavitud domina el esquema del trabajo subordinado de la antigüedad. El prisionero de guerra representaba una fuente barata de mano de obra, que por lo mismo pasó a ocupar la mayoría de los puestos de trabajo.

De ahí proviene la etapa de feudalismo donde existían cantidad de pequeñas ciudades tenía sus artesanos y su cliente la; aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron gildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller, y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores: maestros, oficiales, compañeros, aprendices; fue así la expansión de comercio y el descubrimiento de nuevas regiones crece la producción y crean nuevas condiciones económicas.

A inicios de la Revolución Francesa se promovió que se abolieran los gremios y así lograr que las personas no tuvieran limitación a la libertad individual de dedicarse a cualquier actividad económica lícita. De ahí proviene la idea que **Derecho Laboral** “es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos”.¹

El hecho de regular la relación laboral bajo las disposiciones del derecho civil genero mucho abuso y explotación que al encontrarse en una situación desventajosa se veían obligados a aceptar trabajos donde los salarios eran injustos con un horario y trabajo extenuante y otras tantas condiciones inhumanas para el desempeño de sus tareas.

En la actualidad el derecho laboral se ve orientado a regular los derechos y obligaciones de los patronos y de los trabajadores a través de un conjunto de doctrinas, normas, principios e instituciones creadas para la resolución de conflictos.

¹Cesar Landelino, Franco López. **Derecho sustantivo individual del trabajo** (Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006) p. 20.

El derecho laboral o derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador (es), trabajador(es), las asociaciones sindicales del Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales.

Con relación al tema Chicas Hernández expone: “Derecho de trabajo es la rama del derecho que es tutelar de los trabajadores”. Enuncia que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores porque trata de la existente desventaja económica, social y cultural entre patronos y trabajadores. Con este principio se brinda protección jurídica de carácter preferente a la parte más débil, el trabajador, para cumplir con el principio de igualdad que garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala. “El derecho tutelar de los trabajadores corrige la desigualdad económica y cultural en la que se encuentra el trabajador, este es garantizado a nivel constitucional”.²

La Revolución Industrial determinó el nacimiento de distintas corrientes que desde ángulos distintos exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas y las escuelas socialistas.

Las escuelas intervencionistas quieren que el Estado proteja, por medio de una política adecuada, a las clases sociales perjudicadas con la

² Asamblea Nacional Constituyente. **Constitución Política de la República de Guatemala y su Interpretación por la Corte de Constitucionalidad** (Guatemala: snt., 2 009): p.18.

libre distribución de la riqueza y defienda por medio de una legislación protectora los intereses de la economía nacional.

El socialismo -Marx- pretende sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no exista la propiedad privada, ni la desigualdad fundada en razones económicas. El objeto del socialismo es la emancipación de los proletarios por obra de los mismos proletarios y demás trabajadores, para llegar a una forma de repartición en que se dé a cada uno según su trabajo.

1.3 Relación laboral

Representa la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contienen para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo. De ahí que algunos autores como Napoli, “digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación laboral”.³

En esta idea podemos observar claramente el principio poco formalista del derecho laboral en nuestra legislación debido a que da la opción a que exista una relación laboral sin que exista un contrato laboral de por medio, figurando siempre los elementos suficientes para que se encuadre la prestación de servicios como una relación laboral.

³Guillermo, Cabanellas de Torres, Diccionario Jurídico Elemental, Nueva Edición actualizado y aumentada, (Buenos Aires Argentina: Editorial Heliaste, 2001): p. 347.

1.3.1 Elementos de la relación laboral

a. Vínculo económico-jurídico

Este elemento dentro de la relación de trabajo tiene relevancia al considerar que es un vínculo económico porque las dos partes obtienen ganancias, beneficios económicos es decir el patrono recibe aumento en sus ganancias a través del servicio que presta el trabajador y el trabajador la retribución que le sirve como sustento diario por el servicio prestado. Constituye un vínculo jurídico porque a través de este se crean derechos y obligación para ambas partes, que comprende una protección que las normas laborales otorgan al trabajador y al patrono.

b. Prestación personal del servicio

Este elemento de la relación laboral describe que es el trabajador que presta directa y personalmente el servicio.

Significa que la ejecución del trabajo no puede ser delegada, sino que tiene que ser realizada por el mismo que ha contraído la obligación. Este elemento es muy importante debido a que a través de él se consagra la aplicación del derecho laboral generando así todos sus efectos.

Este elemento genera los efectos de la relación laboral, debido que al contraer personalmente la responsabilidad el trabajador queda obligado con el patrono, por la ejecución del servicio para el cual fue contrato.

c. Dependencia continuada

Es la continuidad de la relación laboral que no es suspendida, que podemos verla reflejada en la estabilidad que tiene un trabajador en su trabajo.

Consiste en aquel derecho que tiene un patrono de dirigir y ordenar, así como la obligación que tiene un trabajador de obedecer y realizar lo solicitado, claro que esto limitado a la ejecución del trabajo dentro de lo acordado por las partes al celebrar el contrato de trabajo. Según la doctrina la dependencia o subordinación puede ser: económica, técnica y jurídica.

d. Dirección

Existencia de una voluntaria sujeción de una persona a seguir instrucciones ya sea del patrono o su representante o por el mismo trabajador. Pueden haber dos clases de dirección: a) inmediata: la ejerce el propio patrono o un representante. b) delegada: es ejercida por el mismo trabajador y que el patrono le a dado potestad para que el mismo se dirija establecido en el Artículo 18, segundo párrafo del Código de Trabajo.

e. Retribución

En toda relación laboral el trabajador presta un servicio al patrono a cambio de una remuneración económica.

Cualquier clase o forma da remuneración que se deriva de la prestación de servicios personales, que puede ser pagado por

unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión en ventas o cobros, por participación en utilidades, y solo en los casos establecidos en la ley hasta un treinta por ciento del total en especie.

1.3.2 Marco legal que regula la relación laboral

En Guatemala la Constitución Política de la República de Guatemala establece en su Artículo 106

“Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley...”⁴

Así mismo el tercer párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo establece claramente que “todo trabajo realizado bajo las características del Artículo 18 del mismo cuerpo legal debe ser considerado como una relación de trabajo.”⁵ Por lo que el Artículo 18 establece

“...es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona a quien se le denomina trabajador, queda obligada a prestar a otra denominada patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”⁶

Por lo que se estipula la relación laboral desde nuestra ley suprema como mandato constitucional, regulada al mismo tiempo por una ley específica, así como tratado internacionales.

⁴Asamblea Nacional Constituyente. **Constitución Política de la República de Guatemala y su Interpretación por la Corte de Constitucionalidad**(Guatemala Octubre 2009): p. 114.

⁵ Congreso de la República de Guatemala. **Código de Trabajo y sus Reformas Edición Actualizada Decreto 1441** (Guatemala 2009): p. 11.

⁶Ibid

1.4 Sujetos de la relación laboral

1.4.1 Trabajador

En principio hay que considerar quienes son trabajadores. Para Manuel Alonzo García, la condición de trabajador desde el punto de vista de la relación contractual no es una realidad antecedente, sino que sigue a la celebración del contrato. Para Mario de la Cueva, para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

Conforme a la legislación laboral: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.⁷

Es el elemento esencial de la relación laboral ya que sin la persona que preste el servicio no se puede hacer referencia a contrato individual de trabajo.

El trabajador debe contar con ciertos requisitos mencionando algunos:

1. Debe ser una persona individual.
2. Debe realizar un trabajo consistente en una actividad física o material, o una actividad intelectual.

⁷Congreso de la República de Guatemala. **Código de Trabajo y sus Reformas Edición Actualizada Decreto 1441** (Guatemala 2009): p.4.

3. Debe prestar el servicio en forma personal.
4. Debe realizar el trabajo por cuenta ajena.
5. A cambio de una retribución.

1.4.2 El patrono y la empresa

Hay diferentes acepciones y definiciones para el término patrono, sin embargo todos coinciden con elementos comunes, entre los cuales sobresale Madrid quien indica que patrono es la persona natural o jurídica propietaria de una explotación industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

Bajo esta idea se puede conceptualizar que patrono va a ser esa persona natural o jurídica que por la misma actividad que desarrolla necesita de personas que le contribuyan al desarrollo y ejecución de la misma, para alcanzar el propósito industrial o comercial esperado.

Para Manuel Alonzo García, patrono es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

Conforme a la legislación laboral: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo”.⁸

⁸Congreso de la República de Guatemala. **Código de Trabajo y sus Reformas Edición Actualizada Decreto 1441** (Guatemala 2009): p.4.

a. Sustitución del Patrono

Podría definirse la sustitución patronal como el cambio del patrono por cualquier circunstancia, y esta figura no afecta el contrato y menos en perjuicio del trabajador.

b. Los auxiliares del patrono

Auxiliares son las personas que auxilian o ayudan a otras en el ejercicio de un trabajo, de una actividad o de una función.

Son aquellos trabajadores que no obstante tienen una relación laboral con el patrono, tienen a su cargo atribuciones específicas, y no necesariamente en situación de subordinación.

Estos auxiliares del patrono se encuentran debidamente identificados en el Código de Trabajo y son: el representante; el intermediario el empleado de confianza instituciones que se definen a continuación.

Por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable transcendencia en las relaciones del trabajo. En el caso de

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

1) Representante patronal

El representante del patrono puede ser un jefe de departamento y otra persona cualquiera a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial, de la negociación.

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

Por lo que se deduce que es un trabajador más de la empresa con las responsabilidades de representación del patrono pero al mismo tiempo con la subordinación del mismo.

2) Trabajador de confianza

Es aquel que realiza los trabajos más importantes dentro de la empresa, funciones tales como la de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización. También es aquel cuya actividad e intereses se vinculan e identifican con los propios de la empresa; y también puede definirse como el que realiza los trabajos.

El empleado de confianza debe distinguirse del resto de los trabajadores por su íntima vinculación con el empleador, y estando claramente marcada esta distinción debe entenderse su preferencia por los intereses patronales, aún sobre los de los trabajadores, sin que ello implique deslealtad alguna en contra de los trabajadores.

Se consideran cargos de confianza aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien los desempeñe tenga idoneidad moral reconocida, y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa según como se regula en Artículo 351 Código de Trabajo último párrafo.

3) Intermediario

Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten

algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que reza el Artículo 5o. del Código de Trabajo. Sobre esta institución, debemos indicar que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que en esta última institución, ya no existe dirección del patrono, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, o sea, que el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.

1.5 Fuentes del derecho laboral

Es importante reconocer que cuando se habla de fuentes se habla del origen de la norma jurídica, y se refiere a los hechos que dan el nacimiento, a las manifestaciones de la voluntad humana o a los usos o prácticas sociales que lo genera, para luego conocer el origen del propio derecho objetivo. Y estas para su estudio se subdividen de la siguiente manera:

1.5.1 Las fuentes tradicionales del derecho laboral

Estas fuentes son las que tradicionalmente le dan origen al derecho laboral tanto doctrinariamente como legalmente ya que son los pilares fundamentales, el lugar donde nace o se produce el derecho laboral. Razón por lo cual es tan importante conocer el origen de la normas jurídicas en la rama laboral. Clasificándose de la siguiente manera:

a. Fuentes reales

Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales, hechos económicos, políticos y culturales. Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

b. Fuentes formales

Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia. Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República. Según el juslaboralista, “Luis Alberto López Sánchez, en un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales del derecho son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia”.⁹ Sin embargo la jurisprudencia no se aplica a nuestro derecho laboral ya que nuestro ordenamiento jurídico vigente laboral no le atribuye carácter obligatorio.

c. Fuentes históricas

Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

⁹ Asamblea Nacional Constituyente. **Constitución Política de la República de Guatemala y su Interpretación por la Corte de Constitucionalidad** (Guatemala: snt., 2 009): p. 179.

1.5.2 Las fuentes específicas del derecho laboral

En Guatemala, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, de hecho que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

a. La Constitución Política de la República

En la Constitución se contemplan todas las garantías mínimas y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. Se incorporó derechos sociales que regulan las garantías que aseguran a los trabajadores, frente a los empleadores. Es de ahí que se observan los pilares constitucionales, principios y derechos laborales que se adquieren el rango normativo máximo; como es que estén regulados en la Carta Magna.

Por lo que los derechos o garantías mínimas reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala del Artículo 101 al 117 en la cual establecen los derechos más relevantes como son:

1. Derecho al trabajo.
2. Derecho al salario mínimo
3. Indemnización ante despido injusto.
4. Jornada de trabajo, descanso semanal y vacaciones anuales.
5. Seguridad social.
6. Estabilidad de los funcionarios públicos.

7. Seguridad e higiene en el trabajo. La materia contempla dos temas específicos: los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.
8. Derecho de sindicación.
9. Derecho de huelga y de cierre patronal.
10. Derecho a negociar colectivamente.

b. Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa del derecho laboral, ya que en ellos se regulan derechos y garantías que en la mayoría superan de los establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, garantizando a los países signatarios derechos mínimos que los Estados firmando se comprometen a respetar sobre el derecho interno.

La principal fuente de tratados multilaterales es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aprueba Convenios y Recomendaciones sobre todos los temas de derecho laboral individual y colectivo. Y sobre todo que Guatemala al momento de ser ratificado un convenio o tratado internacional se vuelve ley en nuestro ordenamiento jurídico.

c. Código de Trabajo

Ordenamiento jurídico en el cual regula toda la relación que existe entre la parte trabajadora y la patronal así como regular todo lo concerniente a la organización administrativa y procesal con respecto a esta materia.

d. Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo

El pacto colectivo de condiciones de trabajo es la institución más importante dentro del derecho laboral, como ha quedado establecido por varios tratadistas al decir que los contratos colectivos es la institución central o núcleo del derecho colectivo del trabajo.

Por lo que el tratadista Manuel Alonso García lo define como “el conjunto de condiciones de trabajo entendemos el acuerdo en que las partes del mismo son asociaciones de empresarios o trabajadores con personalidad jurídica constituida o lo es, cuando menos y siempre, la parte trabajadora, y cuyo objeto es fijar las condiciones en que habrán de ajustarse los contratos colectivos individuales de trabajo, de obligatoria observancia para quienes formen parte de la asociación o asociaciones pactantes e incluso en ciertos casos, para terceros no miembros de la asociación”.¹⁰

En la legislación laboral guatemalteca vigente según el Decreto 1441 Código de Trabajo regula en el Artículo pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este.

De tal forma el pacto colectivo cumple, la finalidad suprema del derecho colectivo, es el pacto el que fija las condiciones de trabajo en las empresas, con la mira de elevar el nivel de vida de los trabajadores, es decir que es la institución que pretende

¹⁰Taringa **Todo sobre el pacto colectivo de Trabajo** <http://www.taringa.net/posts/ciencia-educacion/15481402/Todo-sobre-el-pacto-colectivo-de-trabajo-Guatemala.html> 10/01/2013.

regular las relaciones de trabajo, en el sentido más favorable a las necesidades del obrero.

e. Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social

Son normativas obligatorias entre trabajadores y patronos vinculados por un contrato individual que regulan el papel de las partes, sobre todo de los trabajadores durante el desarrollo del contrato de trabajo.

De esta manera se pueden asegurar todas las disposiciones contempladas en el contrato de trabajo, por lo que se puede deducir que es la parte de aplicación práctica de lo establecido en el contrato con anterioridad.

CAPÍTULO 2

PRINCIPIOS LABORALES Y LAS GARANTÍAS MÍNIMAS E IRRENUNCIABLES

2.1 Principios generales del derecho laboral

Se puede definir primeramente que principios son las líneas directrices que inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones para la promulgación de una norma jurídica. También podemos decir que es la fundamentación de la existencia de una norma jurídica y que sirven para justificar la autonomía de una rama del derecho, y sobre todo que hace que estos principios diferencien una rama del derecho con otra.

Los jurislaboralistas sostienen que los principios del derecho cumplen tres funciones fundamentales que son:

a) Informadora

Inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

b) Normativa

Actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de ley o bien lagunas de ley y sirven con medios de integración del derecho, muchas veces es la explicación de una norma jurídica ya que el legislador deja una laguna de ley que es necesario interpretar.

c) Interpretadora

Operan como criterio orientador del juez o del intérprete, para que se le dé la interpretación a la norma jurídica como lo quiso a dar a entender el legislador.

Estas funciones explican que hay algunos principios que ayudan a la interpretación de la norma jurídica y también son inspiración para el legislador y al mismo tiempo sirven para resolver problemas en casos concretos ante lagunas de la ley laboral, por lo que afirma que se cumplan las tres funciones tanto informadora, normativa e interpretadora.

Los principios generales del derecho son los pilares fundamentales de la misma legislación positiva ya que no se encuentran escritos directamente en la ley pero son presupuestos lógicos que dan fuerza para la existencia de una norma jurídica dentro de una rama del derecho. Por lo que se pueden mencionar algunos como la libertad jurídica, la igualdad, la certeza y seguridad jurídica, no puede alegarse ignorancia de la ley, la irretroactividad de la ley, nadie puede ser condenado, sin ante haber sido citado, oído y vencido en juicio, lo que no está prohibido está permitido.

Es por ello que los principios del derecho laboral se dividen en:

2.1.1 Los principios informativos del derecho de trabajo:

El conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismo provoca la no comprensión o entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios del derecho común.

2.1.2 Los principios ideológicos del derecho de trabajo

Se encuentran regulados en el Código de Trabajo vigente Decreto 1441 del Congreso de la República, en el cuarto considerando, y les denomina características ideológicas del Derecho de Trabajo.

a. Principio Tutelar de los Trabajadores

Enuncia que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores porque trata de la existente desventaja económica, social y cultural entre patronos y trabajadores. Con este principio se brinda protección jurídica de carácter preferente a la parte más débil, el trabajador, para cumplir con el principio de igualdad que garantiza la Constitución Política de la República en su Artículo 4. El derecho tutelar de los trabajadores corrige la “desigualdad” económica y cultural en la que se encuentra el trabajador, este es garantizado a nivel constitucional.

“De conformidad con el principio de tutelaridad contenido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuanto a que en caso de duda sobre la interpretación a alcance las disposiciones legales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores, ello porque al encontrarnos frente a un vacío legal en la ley profesional respecto al procedimiento a seguir en caso de que un trabajador reclame prestaciones laborales y siendo que, dentro de las atribuciones de la Junta Asesorao se encuentra normado expresamente que ésta tenga competencia para resolver sobre la materia”.¹¹

¹¹Asamblea Nacional Constituyente. **Constitución Política de la República de Guatemala y su Interpretación por la Corte de Constitucionalidad** (Guatemala Octubre 2009): p. 111 y 112.

b. Principio de Garantías Mínimas

El Derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características:

- 1) Mínimas
- 2) Protectoras del Trabajador; e
- 3) Irrenunciables únicamente para el trabajador

Entiéndase como mínimas porque es lo menor que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores; por ejemplo, el salario mínimo, no es que compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones.

Son protectoras del trabajador, en virtud de que éste es la parte más débil de la relación y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

Se consideran irrenunciables únicamente para el trabajador porque el patrono si puede renunciar a las mismas puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador. Estas garantías son normas imperativas para el trabajador, es decir de cumplimiento forzoso aún en contra de su voluntad.

Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas son susceptibles de ser superadas a través de tres formas:

1. Contratación individual.

2. Contratación colectiva.
3. Pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Aunque el mismo principio señala que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es la institución que logra realmente la superación de las garantías mínimas.

c. Principio de superación de derechos mínimos

Para algunos tratadistas este principio es parte del principio de garantías mínimas sin embargo hay otros que consideran que es un principio independiente ya que se tiene que referir no solo a las leyes laborales sino también al derecho en general, y que está llamado a cambiar constantemente en coherencia con el entorno social, las circunstancias y las necesidades de los que intervienen en la relación laboral, por lo que es conocido comúnmente como el derecho en constante desarrollo ya que siempre se busca la superación de esos derechos mínimos que la ley le otorga al trabajador en beneficio de éste.

Este principio se encuentra regulado en Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala en donde establece que pueden ser superados a través de la contratación individual o colectiva, este precepto siempre buscando el beneficio de los trabajadores.

e. Principio de irrenunciabilidad

El derecho laboral es de carácter protector y tutelar de los trabajadores por lo que este principio de irrenunciabilidad se

impone aún frente o en contra del mismo trabajador, en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala se encuentra consignado este principio de irrenunciabilidad y establece “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento.” Por lo que este principio es implementado con el fin de asegurar los derechos mínimos que establece las leyes laborales para evitar que el trabajador renuncie a esos derechos o garantías mínimas, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, lo que implique que se impone el principio de tutelaridad frente a las acciones mismas del trabajador.

e. Principio de necesidad e imperatividad

Es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley de donde deduce que limita el principio de la “Autonomía de la Voluntad”.

El derecho común se rige por el principio de la Autonomía de la Voluntad. Como ejemplo en el Derecho Civil, se puede llegar a un acuerdo sobre determinadas condiciones en una negociación, en el caso del Derecho del trabajo no es posible llevar a cabo condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores.

El principio de Imperatividad implica, por una parte,

- 1) Límite a la libertad de contratación.

- 2) La intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.

f. Principio Realista y Objetivo

Principio de gran trascendencia, puesto que recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan.

Se enuncia de la siguiente manera:

1) Realista

Porque estudia al individuo en la realidad social que se encuentra e indica que para resolver un caso es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

2) Objetivo

Tiene la tendencia de resolver diversos problemas, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles, apegado a las normas jurídicas vigentes y aplicables pero de una forma objetiva que de la mejor solución posible.

g. El Derecho del Trabajo es una Rama del Derecho Público

Al ocurrir la aplicación del Derecho del trabajo, el interés privado debe ceder ante el social o colectivo. El Derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus

normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso colectivamente.

h. El Derecho del Trabajo es Hondamente Democrático

Por qué se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población.

Este principio es de carácter filosófico y político ya que denota la preocupación de los legisladores, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido siendo la mayoría de la población y de ahí se pretende que a través de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de producción dentro de una posición muy distinta a las del individualismo jurídico, éste último no coincide con la libertad económica.

Solamente resta agregar que lamentablemente este enunciado a la fecha no ha tenido plena realización.

i. Principio conciliatorio

Se encuentra regulado en el Artículo 103 de la Constitución Política de República de Guatemala así como en el cuarto considerando inciso f) del Código del trabajo en el cual se contempla "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...". Por lo que la dinámica laboral no pretende ahondar las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses.

j. Principio de *in dubio pro operario*

Este principio es netamente constitucional ya que en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador.

Al hablar sobre interpretación nos referimos a la aclaración fundada de la letra y del espíritu de las normas legales, para conocer su verdadero sentido y determinar su alcance o eficacia general o en un caso en particular es decir el principio de la norma más favorable.

La regla de interpretar las leyes laborales en lo que más favorece para el trabajador no únicamente se refiere a las leyes laborales como tales sino que se extiende hasta los pactos colectivos, la costumbre, los usos e incluso los contratos individuales de trabajo.

Este principio *indubio pro operario* de interpretar la ley no se refiere a la generalidad de pocos concededores o al poco interés que se tenga en la aplicación de la ley y únicamente se haga en beneficio propio sino en encontrarse ante una duda normativa y que no haya podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales.

k. Principio de estabilidad en el trabajo

Con respecto a este principio el tratadista De La Cueva expresa:

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.¹²

Por lo anterior se puede expresar que la estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituirse una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono, sin embargo el patrono puede rescindir el contrato laboral cuando medie cualquier causal regulada en el Artículo 77 del Código de Trabajo el cual establece cuales son las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, ya que son acciones del trabajador que provocan faltas directas al trabajo. En el entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes, ante las autoridades penales comunes.

2.2 Garantías mínimas constitucionales del trabajo

Los derechos laborales constitucionales reconocidos por la legislación nacional constituyen un mínimo de garantías debido a que es lo mínimo que el Estado puede garantizar para la clase trabajadora, pudiendo ser

¹²Mario, De La Cueva. Derecho mexicano de trabajo, 2ª ed.; México: Ed. Porrúa, 1943. p. 178.

superadas por la contratación individual o colectiva pero jamás puede ser en detrimento del trabajador.

El Estado por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe velar por la protección de derechos de la clase trabajadora, y por lo tanto no puede aprobar disposiciones o conciliaciones que vayan en menoscabo de estos derechos.

Por tanto los derechos y obligaciones contenidos en la legislación laboral constitucionales surgen a partir de la existencia de la relación laboral y su cumplimiento debe hacerse de orden imperativo como lo estipulan los principios del derecho laboral, y toda disposición que contravenga estas normas son nulas de pleno derecho.

Los derechos de los trabajadores y la irrenunciabilidad de los mismos son una forma de protección en el ejercicio de los mismos.

2.2.1 Prestaciones Laborales como garantías mínimas e irrenunciables

De acuerdo a los principios ideológicos del derecho laboral constituyen un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciable y denominado en forma dinámica como prestaciones laborales, que según las posibilidades del patrono pueden ser superadas en la contratación individual o colectiva, o bien de manera especial por los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

Prestaciones laborales las podemos definir como el conjunto de ventajas o beneficios económicos que la parte patronal le otorga a los trabajadores derivadas de la relación laboral que son complementarias al salario o sueldo.

El marco jurídico en Guatemala establece que la relación laboral "...comienza desde el momento que el trabajador presta sus servicios o ejecuta la obra en las condiciones que determina la ley",¹³ sin que necesariamente exista un contrato por escrito, sin embargo esto no exime al patrono de incumplir con las prestaciones laborales establecidas en la ley laboral.

Entre las prestaciones laborales otorgadas por la ley para los trabajadores se encuentran:

a. Bonificación Incentivo

Se crea para los trabajadores del sector privado con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia, posteriormente se incluye como beneficiarios al sector público por el Congreso De La República De Guatemala según decreto número treinta y siete guión dos mil uno que entra en vigencia el cuatro de agosto del año dos mil uno. Esta bonificación no sustituye el salario ni afecta a otros incentivos que el trabajador tenga en la cual la parte patronal está obligada a cumplir.

El incumplimiento del pago de la misma esta supervisada por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y se aplicarán las sanciones legales contenidas en el Código de Trabajo por su incumplimiento.

El monto establecido para esta prestación según el Decreto 78-89,

¹³Congreso de la República de Guatemala. **Código de Trabajo y sus Reformas Edición Actualizada Decreto 1441** (Guatemala 2009): p.11.

“Es de Q250.00 mensual, a favor de todos los trabajadores del sector privado y público del país que deberá hacerse efectivo el pago juntamente con el salario devengado; no afectando en ningún momento los derechos adquiridos de los trabajadores, los salarios mínimos establecidos o que se establezcan en el futuro”.¹⁴

El factor productividad, que fue la inspiración de este decreto, prácticamente nadie lo toma en cuenta, viene a ser un simple aumento de salario con la ventaja que no está afecto a las cuotas paralelas ni al cálculo de las prestaciones laborales como lo son la indemnización o compensación por tiempo servido ni el aguinaldo.¹⁵ Y como no está expresamente excluida para el cálculo de prestaciones laborales de la Bonificación anual para trabajadores del Sector Público y Privado, las Vacaciones y el séptimo día deberá tenerse como parte del salario ordinario para establecer el monto de dichas prestaciones.

La Bonificación incentivo no está afecta ni sujeta a las cuotas patronales ni laborales que deben de cancelar como son las la del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto de Recreación de los trabajadores de la empresa privada de Guatemala e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad salvo pacto expreso del trabajador y el patrono en hacer el pago voluntariamente.

¹⁴Congreso de la República de Guatemala, **Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto 78-89)**, Reformado Decreto 7-2000, Artículos 4, 5, 6 y 7.

¹⁵Ibid

Por lo tanto desde el momento que se establece la existencia una relación laboral esta prestación se considera de carácter obligatorio para el patrono e irrenunciable para el trabajador.

b. Aguinaldo

Esta prestación consiste en el pago anual de un salario ordinario mensual o la parte proporcional al tiempo de servicio si no se ha cumplido un año de servicio cuando sea la fecha del pago de esta prestación.

Esta prestación es una obligación constitucional para el empleador según la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 inciso j.

La existencia de esta prestación radica en un estímulo a los trabajadores por las tradicionales festividades de navidad que causan gastos extraordinarios de carácter universal.

Esta prestación según el Artículo dos del Decreto Ley número 389 regula que debe hacer efectivo el pago durante la primera quincena del mes de diciembre del presente año. Y para los funcionarios, empleados y demás personal de los organismos del Estado que tengan una relación laboral de dependencia con el Estado se les paga el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y 50% restante durante el período de pago correspondiente al mes de enero según reforma Decreto número 74-78.

Se considera prohibida la acumulación de esta prestación año con año con el fin de percibir una cantidad mayor. Pero

para el trabajador que culmine su relación laboral antes del período de pago o que no se le fue cancelado en su momento puede reclamar el pago de la misma sin importar la causa del despido ya que es una prestación de carácter irrenunciable. En el primer caso debe hacer el pago de forma proporcional al tiempo laborado y en el supuesto que se hubieran omitido el pago de esta prestación en años anteriores únicamente se pueden reclamar por los dos últimos años de relación laboral y debe cancelarse de forma inmediata en ambos casos al cese de la relación laboral y sin perjuicio a la responsabilidad de las faltas administrativas que haya incurrido el patrono al no hacer el efectivo el pago en el momento que la ley estipula.

c. Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público “Bono 14”

Esta prestación consiste en el pago de una bonificación anual equivalente a un salario ordinario mensual que devengue el trabajador. Dicha prestación es independiente y diferente del aguinaldo anual.

Se le denomina Bono 14, ya que se constituye en un 14 salario, tomando en cuenta que el Aguinaldo es el salario No. 13, entra en vigencia en sustitución a la ley de compensación económica.

Esta prestación es una obligación para el empleador según la Ley de Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público en su Artículo 1 y sobre todo que es una prestación totalmente independiente del aguinaldo y que obligatoriamente debe hacer efectiva en el tiempo que este mismo cuerpo legal

regula ya sea que se cancele un salario por año laborado o bien de forma proporcional a la fecha de hacerse efectivo el pago de esta prestación.

El bono 14 como comúnmente se le denomina a esta prestación es un derecho que el trabajador puede gozar, sin embargo en caso de concluir con la relación laboral antes del año o que a la fecha que debe hacer efectivo el pago, el trabajador tiene el derecho a reclamar el pago ya que es una prestación de carácter obligatoria para el patrono e irrenunciable para el trabajador.

El período de cómputo de esta prestación es del uno de julio al treinta de junio del próximo año, y se debe hacer efectivo el pago por parte del patrono la primera quincena del mes de julio de cada año, o bien al momento del cese de la relación laboral sin importar la causa de la terminación de la relación laboral. Y será equivalente al 100% del promedio de salarios ordinarios que el trabajador devengue.

Al igual que el aguinaldo la bonificación anual para trabajadores del sector privado y público no es acumulativa y se aplica los mismos presupuestos para el pago de esta prestación que los del aguinaldo.

d. Vacaciones

Las vacaciones son un descanso remunerado en compensación a un año laborado de forma ininterrumpida, con el fin o propósito de que el trabajador pueda descansar y retomar energías. Por lo que la carta magna regula en su Artículo 102

inciso i, que son 15 días los cuales el trabajador tiene derecho como período de vacaciones.

Esta prestación se convierte de igual manera que el descanso del séptimo día en garantía mínima con la que cuentan los trabajadores para su desarrollo integral, la protección de su salud y bienestar general, y como uno de los mecanismos que le permite obtener las condiciones físicas y mentales necesarias para mantener su productividad y eficiencia, debido a que se ha considerado necesario que una persona para que pueda rendir mentalmente y físicamente tiene que descansar de la actividad que realiza; razón por la que queda prohibido que se compense el tiempo de vacaciones en el pago en dinero de las mismas.

Existiendo la excepción a que la Ley permite que se haga efectivo el pago en dinero de las vacaciones, es cuando finaliza la relación laboral por cualquier causa antes del periodo que por ley le corresponde o bien cuando durante la relación el patrono no otorgó las vacaciones al trabajador en los periodos que le corresponde.

En materia procesal en el juicio ordinario laboral al momento de reclamar el pago de esta prestación se puede realizar de forma proporcional al año laboral o bien si se omitió el pago en años anteriores, hasta los últimos cinco años relación laboral.

Según el Código de Trabajo en su Artículo 131 establece que el trabajador tendrá derecho a gozar de este período de vacaciones si ya cumplió con ciento cincuenta días laborados

como mínimo y desde ese momento se vuelve de carácter obligatorio e irrenunciable, no obstante si en el contrato no le exigen trabajar las horas de jornada ordinaria o todos los días de la semana y se tomarán como días laborados todos aquellos en donde el trabajador este gozando de licencia retribuida, pacto colectivo, enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.

e. Higiene y Seguridad en el trabajo

Son conceptos hondamente relacionados a los riesgos laborales. Por lo que la prevención y todos sus aspectos educativos toman especial relevancia a la hora de evitar cualquier tipo de accidente laboral.

Por lo que se puede definir que higiene en el trabajo es el conjunto de normas y procedimientos que dirigidos a la protección de la integridad del trabajador tanto física como mental, resguardándolo de cualquier riesgo que pueda tener en el ambiente de trabajo.¹⁶

Por otro lado se tiene la seguridad en el trabajo que se define como el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes, tendientes a eliminar las condiciones inseguras del ambiente, y a instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implantación de prácticas preventivas.¹⁷

¹⁶Berquis, **“Seguridad e higiene Laboral”** <http://www.monografias.com/trabajos28/seguridad-laboral/seguridadlaboral.shtml> 20 de enero 2013.

¹⁷Ibid

El objeto de esta prestación es propiciar un ambiente seguro y tener condiciones físicas, psicológicas y emocionales del personal.

f. Instituto Guatemalteco De Seguridad Social “IGSS”

Es una institución gubernamental, autónoma con el propósito de brindar sus servicios de salud y seguridad social a todos los trabajadores sin distinción si es del sector público o privado, siempre y cuando estén afiliados al mismo.

Funciona en base a tres programas como lo son el Programa IVS, Programa Voluntario y el Programa E.M.A.

El primer programa IVS se refiere a invalidez, vejez y sobrevivencia que lo que pretende es otorgar protección y beneficios, los de invalidez, vejez y sobrevivencia, entre esos beneficios podemos mencionar pensión por invalidez, pensión por vejez o bien el derecho a pensión al fallecer el afiliado dejando beneficiarios o asegurados.

El programa voluntario se trata que la persona decide voluntaria hacer efectivo el pago sin ser trabajador dependiente de alguna institución o empresa pública o privada, pero ya tuvo por 12 meses ser asegurado obligatorio.

El programa E.M.A. el objeto primordial de la Seguridad Social, es el de dar protección mínima a toda la población del país, a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada uno y de la distribución de beneficios a cada contribuyente

o a sus familiares que dependen económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica que permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como la necesidad de los sectores de población de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, habiéndose principiado sólo por la clase trabajadora.¹⁸

g. Salario Mínimo

Etimológicamente esta palabra proviene del vocablo *salarium*, porque la costumbre antigua el pago de un servicio era una cantidad fija de su producto.

El salario mínimo se define como

“La contraprestación mínimo debida y pagada directamente por el patrono a todo trabajador, inclusive a los trabajadores rurales, sin distinción de sexo, por día norma de servicio y capaz de satisfacer, en determinada época y región del país, sus necesidades normales de alimentación, habitación, vestuario, higiene y transporte”.¹⁹

Bajo esta idea podemos mencionar que el salario mínimo más que ser una prestación laboral es una garantía mínima e irrenunciable, ya que es básicamente el salario que se le otorga al trabajador para que pueda cubrir las necesidades básicas no solo de él si no de su familia o dependientes, por tal razón se menciona de un salario mínimo pero sin olvidar que este puede

¹⁸OnelioAgustin, **“Prestaciones Laborales”**,<http://www.monografias.com/trabajos84/prestaciones-laborales-guatemala/prestaciones-laboralesguatemala.shtml#igssa#ixzz2lyOPDKhr> 21 de enero 2013.

¹⁹Guillermo, Cabanellas de Torres, **Diccionario Jurídico Elemental**, Nueva Edición actualizado y aumentada, Editorial Heliaste, Buenos Aires, Argentina, 2001. p. 359.

ser superado por disposición del patrono, por voluntad de las partes o bien pacto colectivo de condiciones de trabajo, siempre y cuando estas sean en beneficio del trabajador.

El salario será fijado por el patrono y el empleado pero no puede ser menor del fijado como salario mínimo para el período que se está pactando, ya que el mismo es el límite retribuido y que no puede disminuirse sobre la cantidad fijada por las autoridades de trabajo para determinadas actividades económicas, agrícolas y de servicios.

En Guatemala la Comisión Nacional del Salario del Ministerio de Trabajo es el órgano técnico consultivo de las comisiones paritarias, las cuales se conforman o se integran por dos patronos, dos trabajadores y un inspector de trabajo, los cuales son nombrados por acuerdo gubernativo del Ministerio de Trabajo. que fija cada diciembre de año el salario mínimo para el siguiente año fundamentándose en el principio constitucional de igualdad.

h. Indemnización

Conocida usualmente como tiempo la cual implica un resarcimiento pecuniario al trabajador en virtud de ser despedido sin que hubiese incurrido en alguna de las causales establecidas en el Código de Trabajo. Esta figura se regula en el Artículo 82 del Código de Trabajo, en el cual se indica:

“Artículo 82. Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o

por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional a plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea”.²⁰

Resulta importante considerar lo que regula el Código de Trabajo en cuanto que claramente cuando la causa del despido es injustificada por parte del patrono él está obligado a pagar esta indemnización. El monto de esta prestación asciende a un mes de salario por cada año de servicios prestados. Dicho salario será calculado estableciendo el promedio de los seis últimos sueldos pagados al trabajador.

La Ley establece un período de gracia de dos meses o bien de prueba al inicio de la relación laboral, durante el cual tanto patrono como trabajador puede terminar la relación laboral sin responsabilidad de su parte, esto quiere decir que el patrono puede dentro de estos dos meses despedir a un trabajador sin tener que pagarle indemnización, solamente las prestaciones adicionales.

Como se ha indicado esta prestación también es de carácter obligatorio e irrenunciable. Con excepción que deja de ser obligatorio cuando el patrono comprueba que el despido fue por alguna causal regula en el Artículo 77 del Código de Trabajo, o bien si el trabajador renuncia a la relación laboral.

²⁰Congreso de la República de Guatemala. **Código de Trabajo y sus Reformas Edición Actualizada Decreto 1441** (Guatemala 2009): p. 58.

Cuadro No. 1**Cuadro Comparativo de los efectos en el pago de prestaciones laborales en el caso de despido y de renuncia**

Despido	Renuncia
Indemnización un salario por año	Indemnización no debe cancelarla el patrono
Aguinaldo proporcional o dos años retroactivos si no fue cancelado	Aguinaldo proporcional o dos años retroactivos si no fue cancelado
Bono 14 proporcional o dos años retroactivos si no fue cancelado	Bono 14 proporcional o dos años retroactivos si no fue cancelado
Bonificación incentivo proporcional o dos años retroactivos si no fue cancelado	Bonificación incentivo proporcional o dos años retroactivos si no fue cancelado
Vacaciones proporcional o dos años retroactivos si no fue cancelado	Vacaciones proporcional o dos años retroactivos si no fue cancelado

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO 3

CONTRATO DE TRABAJO

3.1 Contrato de trabajo

Guillermo Cabanellas de Torres lo define de la siguiente manera:

“Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Mas técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el 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”.²¹

Bajo este concepto se define que ese vínculo económico jurídico radica en ese lazo que se origina a través de la relación laboral entre patrono y empleador económico por la retribución que obtendrá el trabajador por el servicio prestado y jurídico porque está establecido en la ley y todo lo concerniente a esta institución está regulada por nuestra legislación guatemalteca.

Por lo que se define corrientemente como el contrato bilateral donde dos personas denominadas empleador y trabajador pacta la prestación de un servicio a cambio de una remuneración económica, donde el trabajador se obliga por cuenta y bajo la dependencia de otra o a estar simplemente bajo sus órdenes a cambio de una retribución económica.

²¹Guillermo, Cabanellas de Torres, **Diccionario Jurídico Elemental**, Nueva Edición actualizado y aumentada, (Buenos Aires Argentina: Editorial Heliaste, 2001): p. 95.

El contrato de trabajo se perfecciona con la simple prestación de servicios o bien con convenio de forma escrita.

3.2 Características del contrato de trabajo

La principal característica de un contrato de trabajo es su singular objeto, que es el trabajo humano, y por lo tanto compromete un valor esencial de la persona en cuanto a su dignidad. El trabajador está con respecto a su patrón en una situación de desventaja, de subordinación y debe cumplir sus órdenes. Este es el motivo del que surgen todas las demás condiciones particulares de este contrato que se concretan en la máxima "*in dubio pro operario*", ya que en caso de dudas en un conflicto, los jueces resolverán en favor del trabajador. Por lo que se describe las siguientes características que van a garantizar que se coloque al trabajador en la misma situación o condición jurídica que el patrono.

3.2.1 Consensual

El contrato individual de trabajo, se perfecciona con el simple consentimiento, en forma expresa en un contrato de trabajo o en forma tácita por el simple hecho de iniciar con la relación de trabajo.

3.2.2 Oneroso

Se refiere que como se pacta la prestación de servicio a cambio de una remuneración, siempre va a tener una finalidad lucrativa porque tanto el trabajador como el patrono persiguen incrementar el patrimonio que poseen, uno que pone a disposición de otra persona sus servicios tanto fuerza física, intelectual y otro por que paga a cambio de la realización de esa prestación de servicio. En este sentido se puede establecer una prestación recíproca donde

el trabajador se obliga a ponerse al servicio del patrono, mientras que el patrono está obligado a pagar un salario.

3.2.3 Nominado

Por su designación en el Artículo 18 del Código de Trabajo y por regla general existe un solo nombre: Contrato Individual de Trabajo.

3.2.4 Principal

No depende de otro contrato para su subsistencia y validez, cumple por sí mismo un fin contractual.

3.2.5 Bilateral

Derivan obligaciones y derechos para ambas partes, siendo básicamente por parte del trabajador, la prestación del servicio y de parte del patrono el pago del salario.

3.2.6 No es solemne

Por regla la forma debe ser escrita y cumplir con ciertos requisitos, pero la misma no es requisito esencial para su validez. Ya que no es necesario que se perfeccione ante notario y se realice en escritura pública.

El Artículo 27 del Código de Trabajo preceptúa que el contrato individual de trabajo puede ser verbal, pero en los siguientes casos: a las labores agrícolas o ganaderas; al servicio doméstico; a los

trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y a la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

3.2.7 Personal

Porque las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas, en el caso del trabajador no puede sustituirse en la prestación del trabajo, pero si el patrono puede ser sustituido en cualquier momento siempre y cuando se cumplan con lo establecido en el Artículo 23 del Código de Trabajo en el cuál regula la sustitución del patrono y que el mismo no afecta los contratos ya existentes y que queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones de contrato o disposiciones legales hasta transcurridos seis meses.

3.2.8 De tracto sucesivo

Sus efectos no terminan en el acto de su celebración, sino que se prolongan en el tiempo. Su cumplimiento es reiterado.

3.2.9 Conmutativo

En cuanto que cada parte, al contratar tiene como ciertas, las prestaciones a las que se obligan, es decir, el beneficio o perjuicio que el contrato puede causarles.

3.3 Elementos del contrato de trabajo

El jurisconsulto Guillermo Cabanellas indica que

“Es frecuente clasificar los elementos del contrato, y en general, del acto jurídico y estos pueden ser esenciales y reales. Esenciales son aquellos sin los cuales el contrato no puede nacer a la vida jurídica y reales aquellos que protegen y le dan seguridad al trabajador en la relación laboral”.²²

Es necesario analizar estos elementos por separado para que surjan sus efectos jurídicos sin perjuicio de ambas partes contractuales.

3.3.1 Elementos esenciales

Son todos aquellos que la ley exige para la realización de un contrato donde las partes expresan su consentimiento para la ejecución de un servicio, y sin ellos no nace al mundo jurídico y por lo tanto no tiene efectos. Entre estos elementos se mencionan:

a. El consentimiento

Según el Diccionario Jurídico Elemental: “Es la acción y efecto de consentir, del latín consentiré, de cum, con, y sentiré, sentir; compartir el sentimiento, el perecer. Permitir una cosa o condescender a que se haga. Es la manifestación de la voluntad conforme entre la oferta y la aceptación, y uno de los requisitos esenciales exigidos por los códigos para los contratos”²³

²²Guillermo, Cabanellas de Torres, **Contrato de Trabajo parte general** .Vol. 1, Bibliografía. Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1945. p.187.

²³Guillermo, Cabanellas de Torres, **Diccionario Jurídico Elemental**, Nueva Edición actualizado y aumentada, Editorial Heliaste, Buenos Aires, Argentina, 2001. p.85.

De esta definición se desprende claramente el sentido de bilateralidad del contrato de trabajo como característica del mismo. Así como la manifestación de voluntad de las personas en las que pactan condiciones, obligaciones y derechos.

El consentimiento puede ser expreso o tácito, en el primer caso es cuando la manifestación de voluntad se realiza por medio de un documento y en el segundo caso de forma tácita es la manifestación por si solo sin necesidad de que exista un documento de por medio, por lo que en nuestra legislación laboral guatemalteca regula que el consentimiento puede ser tanto expreso como tácitamente ya que permite la realización de contratos de forma escrita y verbal.

b. La capacidad

Es la aptitud que tiene una persona para ser titular de derechos y obligaciones, por lo que la ley laboral regula que la capacidad que se refiere en la contratación laboral puede ser de dos formas la capacidad de ejercicio que en Guatemala es la que tienen todas las personas para ser titular de derechos y obligaciones por sí mismo al cumplir la mayoría de edad que son dieciocho años, pero también puede existir la capacidad relativa la cual consiste en la que ley otorga capacidad a personas para ciertos actos ya que en el Artículo 32 del Código de Trabajo establece la contratación a los jóvenes que tengan menos de catorces años con los requisitos que este mismo Artículo regula.

c. Objeto posible

Sin dudar el objeto de este contrato es el trabajo mismo ya que es la realidad material y jurídica en la que recae, por lo que consiste en una prestación de dar o hacer realizable por ambas partes del contrato por una parte el trabajador de realizar el trabajo que se le encomiende y por parte del patrono la obligación de realizar el pago como retribución del trabajo realizado.

Por lo que debe ser necesario que el objeto sea posible porque va a ser algo cierto, concreto, identificable, palpable o real; y determinado en cuanto a su especie ya que es la delimitación de las atribuciones que debe realizar el trabajador y hasta donde cubre la obligación de realización del trabajo, así como lícito y se refiere a que el trabajo que vaya a realizar el trabajador sea lícito y que no contravengan las leyes de orden público, que pueda perjudicar sus derechos.

3.3.2 Elementos reales

Estos elementos son importantes ya que son lo que nacen de la manifestación de voluntad de las partes contractuales, y sobre todo es la forma de contratación y las disposiciones que debe estar sujeta la contratación laboral, para velar por el cumplimiento de la legislación laboral y que no se violenten los derechos del trabajador como del patrono. Por lo que mencionamos los elementos reales que se originan del Artículo 18 del Código de Trabajo.

a. Subordinación

Este nace a raíz de que una persona consiente en trabajar para otra lo hace bajo el supuesto de realizar esa labor bajo la supervisión de quien lo contrata. Se refiere al elemento más importante y que destaca a la contratación laboral entre otras como la contratación civil y mercantil, en su sentido personal se refiere a la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes del empleador. En el sentido jurídico legal, cuando el trabajador cumple con las obligaciones de la ley, los pactos colectivos de condicione de trabajo, el reglamento interno de la empresa, que lo sitúa como jurídicamente subordinado al empleador.

En el sentido técnico se manifiesta en la ejecución del trabajo, conforme las indicaciones y reglas dadas por el empleador en forma directa o por delegación. Y por último en el sentido económico se refiera a la retribución que el patrono le otorga al trabajador por la prestación de servicios que le ha brindado.

b. Dependencia continuada

Se refiere al sometimiento que tiene el trabajador ante el patrono en la realización del servicio en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones, ya que el patrono es el que tiene que girar instrucciones de cómo quiere que se realice el trabajo y el trabajador siempre estará sujeto a las ordenes emanadas por el patrono, al mismo tiempo el patrono deberá proporcionar todo lo necesario para la ejecución del trabajo, por lo que no se habla

de una dependencia económica sino de una dependencia de material.

c. Dirección

Elemento característico de la subordinación en la prestación de los servicios, comprende el sometimiento del trabajador a la dirección del patrono sobre la realización de las labores y esto fundamenta la forma de que el patrono tiene el poder disciplinario del patrono.

d. Remuneración

Se entiende como la retribución, salario, sueldo o gratificaciones satisfechas ya sea en dinero o especies que el trabajador percibe por parte del patrono por la prestación de servicios que está ejecutando. Porque se entiende que el trabajo que desempeñe el trabajador no podrá ser de forma gratuita sino onerosa ya que si no se estuviera hablando de otro tipo de relación contractual y no propiamente de un contrato laboral.

Al momento de reunir estos elementos en la relación laboral estamos hablando de contrato laboral, ya que el legislador exige estos elementos para que pueda encuadrar en un contrato de trabajo y no importa que la relación laboral se le dé otra denominación jurídica con pretexto de no cumplir el patrono con sus obligaciones laborales como puede ser el pago de las prestaciones laborales que tiene derecho el trabajador tales como el aguinaldo, la bonificación incentivo, la bonificación anual

para trabajadores del sector privado y público, vacaciones, afiliación a la seguridad social entre otras obligaciones a las que tiene derecho una persona que se vincula mediante contrato de trabajo.

3.4 Clases de contrato de trabajo

Ha sido variada la clasificación de la institución de contrato de trabajo, sin embargo por ser de sumo interés al presente estudio únicamente estudiaremos los contratos individuales de trabajo que son de carácter escrito y verbal así como los contratos colectivos.

3.4.1 Individual

Doctrinariamente se entiende por contrato individual de trabajo

“Aquel por medio del cual una persona, empleado, obrero, doméstico, se compromete a trabajar para otra, durante un tiempo determinado, o , lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado”.²⁴

Legalmente según el Código de Trabajo establece

“Contrato individual de trabajo, sea cual fuera su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligado a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.²⁵

²⁴Mario De La Cueva. **El nuevo derecho Mexicano de Trabajo.** (México: Editorial Porrúa S. A.) p. 187.

²⁵Congreso de la República de Guatemala. **Código de Trabajo y sus Reformas Edición Actualizada Decreto 1441** (Guatemala 2009): p.11.

En las dos definiciones tanto doctrinaria como legal podemos establecer los supuestos que una persona se obliga con otra para la realización o prestación de un servicio y contraposición la otra persona se obliga a pagar una retribución o remuneración. Sin embargo el contrato individual de trabajo se puede caracterizar que la ley regula que puede ser escrito y verbal.

a. Escrito

Cuando consta en un documento el inicio de la relación laboral y demás condiciones en que debe prestarse el trabajo, el mismo debe hacer en tres ejemplares y deberán entregarse siempre una copia al trabajador. Así como cumplir con los requisitos de su contenido según lo estipulado en el Artículo 29 del Código de Trabajo.

Por supuesto, debe entenderse que la suscripción de un contrato conlleva la incorporación de las garantías mínimas y sociales con las que la Ley protege al trabajador, aún en los casos en que la Ley permite el contrato verbal, es aconsejable que se redacte por escrito, pues, en todo contrato en menor o mayor grado, se requiere condiciones que para seguridad de ambas partes debe suscribirse en un documento.

b. Verbal

En este caso no existe documento que pueda determinar cuándo se inició la relación laboral ni las condiciones de trabajo, sin embargo la legislación laboral guatemalteca regula

expresamente que tipos de trabajos se puede realizar la contratación verbal, como lo es para las personas que realicen sus labores agrícolas o ganaderas, al servicio doméstico, los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de la remuneración no exceda de cien quetzales y se hubiera señalado plazo para la entrega.

3.4.2 Colectivo

El Código de Trabajo en su Artículo 38 regula

“Contrato Colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores o uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicatos o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos de sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma”.²⁶

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores.

La importancia de este contrato radica en que es imperante la necesidad de agruparse en sindicatos para pactar condiciones laborales superiores a las mínimas que la Ley regula, por lo que este tipo de contrato de trabajo se aplica a todos los trabajadores del

²⁶Congreso de la República de Guatemala. **Código de Trabajo y sus Reformas Edición Actualizada Decreto 1441** (Guatemala 2009): p.23.

ámbito (empresa o actividad) alcanzado, aunque no estén afiliados al sindicato firmante.

3.5 Principios del orden general que se deben observar en la contratación

Los principios son las ideas fundamentales y trata de enunciados básicos que comprende una serie de situaciones que permiten condicionar la voluntad de las partes, razón por la cual es necesario e imperante establecerse en la contratación laboral ya que de ahí provienen o se establecen derechos y obligaciones de ambas partes, es en base a estos principios que se marca la línea que deben de seguir ambas partes ya que se condicionan la forma de prestación de servicio tanto para su cumplimiento como la falta de éste, así como el aspecto económico y social.

Cuando se habla de principios de orden general nos referimos directamente a la estructuración de obligaciones y derechos recíprocos y que es de suma importancia incluir en la contratación laboral para garantizar el trabajo y con ello incrementar la productividad para ambas partes.

Los derechos y obligaciones que las partes mutuamente y recíprocamente se otorgan en el contrato de trabajo, son indiscutibles ya que son preceptos legales y de carácter obligatorio para ambas partes, aunque se pueden pactar derechos superiores a la Ley siempre y cuando sean de beneficio para el trabajador.

3.6 Obligaciones generales

En toda relación de trabajo contamos con dos partes (patrono y trabajador) para ambos existen obligaciones y derechos que deberán

respetarse y exigirse durante el tiempo que tenga vigencia la relación de trabajo, estas obligaciones y derechos deben estar implícitos en la contratación laboral para garantizar que no sean vulnerados los derechos de ambas partes.

La mayoría de la legislación está enfocada a establecer un conjunto de medidas que deben seguir empleadores y patronos para dar la seguridad, en nuestro sistema jurídico contamos con Acuerdos y Reglamentos relacionados con la materia, Tratados y Convenios ratificados y sobre todo un Código de Trabajo, el cual en su Artículo 61 constituye un conjunto de obligaciones generales que deberán ser respetadas por los empleadores y que a la vez se vuelven derechos de los trabajadores, así como el Artículo 63 que constituyen ese conjunto de obligaciones pero que deben ser respetados por los trabajadores y a la vez se vuelven derechos de los patronos.

3.6.1 Obligaciones del trabajador

Así como los trabajadores tienen derechos también tienen obligaciones que cumplir, las cuales se deben de tomar en cuenta para evitar caer en alguna falta que pueda ser sancionada por el empleador y en el peor de los casos causal de despido justificado. Las obligaciones de los trabajadores según el Artículo 63 del Código de Trabajo son las siguientes:

- a. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante;
- b. Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

- c. Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d. Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e. Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f. Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante este, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g. Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

- h. Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan; y
- i. Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

3.6.2 Obligaciones del patrono

Es importante que los patronos en Guatemala, conozcan cuáles son sus obligaciones con los trabajadores y sus compromisos con las autoridades administrativas de trabajo en este caso el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, pues en caso de que se cometa alguna omisión o violación a los derechos de los trabajadores, pueden ser sujetos de sanciones pecuniarias consistentes en multas. Las obligaciones de los patronos según el Artículo 61 del Código de Trabajo son las siguientes:

- a. Remitir al Ministerio de Trabajo y Previsión Social en un plazo de dos meses de iniciada las operaciones de la empresa lugar donde se encuentra dicha empresa, por lo

menos con la siguiente información egresos totales que se hayan tenido por concepto de salario durante un año anterior, nombres y apellidos de sus trabajadores con sus datos de identificación personal;

- b. Se debe tener el derecho preferente en igualdad de circunstancia a los guatemaltecos ante los extranjeros;
- c. Guardar el respeto a los trabajadores y no hacerles maltrato verbal o de obra;
- d. Dar todos los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo;
- e. Proporcionar seguridad para guardar los útiles, instrumentos y materiales cuando sea necesario dejarlos en el lugar de la ejecución del trabajo;
- f. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquellas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten, siempre y cuando se acrediten legalmente.
- g. Debe pagar al trabajador el salario por el tiempo que el trabajador no desempeñe sus labores por culpa del patrono.

- h. Conceder el permiso necesario a los trabajadores para el ejercicio del sufragio.
- i. Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios debidamente autorizados.
- j. Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten, esto con el propósito de incrementar su nivel académico y así incrementar la productividad de la empresa;
- k. Brindar a los trabajadores un espacio suficiente donde colocar sillas para el descanso durante el tiempo compatible con sus funciones.
- l. Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa y en observancia de las leyes forestales;
- m. Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; para el aprovechamiento de los

pastos naturales para la alimentación de los animales, siempre que sea autorizado en el contrato de trabajo.

n. Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y

o. Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de los parientes consanguíneos descendentes o ascendientes hasta el segundo grado de ley, tres (3) días.

1. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.

2. Por nacimiento de hijo por parte del padre, dos (2) días.

3. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que estos serán también retribuidos.

4. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

5. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos.

Otras obligaciones de los patronos

- a. Tener a su servicio, por lo menos un 90% de trabajadores guatemaltecos (si hay extranjeros) Art. 13 del Código de Trabajo.
- b. Extender el contrato de trabajo por escrito, al momento de iniciar las labores, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse (patrono y trabajador) y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo la Dirección General de Trabajo, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.
- c. Llevar un libro de salarios, debidamente autorizado por el Departamento de Salarios del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Este debe ser autorizado por el Departamento Nacional de Salarios.

3.7 Renuncia de derechos dentro del contrato de trabajo

Para empezar a abordar este tema señalaremos que es importante definir renuncia y para Cabanellas de Torres la define como “dejación voluntaria de algo, sin asignación de destino ulterior ni de persona que haya de suceder en el derecho o función”,²⁷ a lo que se deduce que la renuncia es implícita equivale a un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor que

²⁷Guillermo, Cabanellas de Torres, **Diccionario Jurídico Elemental**, Nueva Edición actualizado y aumentada, Editorial Heliaste, Buenos Aires, Argentina, 2001. p. 348.

por ley le corresponde. Sin embargo en derecho laboral no es posible la renuncia de los derechos aunque esa renuncia sea de forma expresa debido a que el principio de tutelariadad y de la irrenunciabilidad regulados constitucionalmente así como en los considerandos del Código de Trabajo de Guatemala lo prohíben.

Los derechos o beneficios otorgados por las leyes a los trabajadores y considerados de orden público son irrenunciables, lo que quiere decir que los trabajadores no pueden dejar de reclamar sus derechos establecidos en la ley a los cuales se hicieron acreedores desde el momento de iniciar la relación laboral con su respectivo patrono.

Por lo que no tiene validez la renuncia de las prestaciones o indemnizaciones por parte del trabajador ni en forma escrita ni verbal dentro de la contratación laboral; cuando se realizan estos documentos ya sea al inicio o final de la relación laboral no se perjudica al trabajador ni beneficia al patrono, estos documentos no tienen ninguna validez legal, son *nulos ipso jure* ya que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Esta renuncia esta aparejada con el principio de irrenunciabilidad de derechos ya que la legislación laboral ampara al trabajador al punto que lo protege hasta de su propia renuncia, bajo este principio, el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado siempre son disposiciones *ipso jure*.

CAPÍTULO 4

VIOLACIÓN A LOS PRINCIPIOS Y GARANTÍAS MÍNIMAS DE TRABAJO EN LA RELACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE ESTABLECIMIENTO PRIVADOS

4.1 Relación laboral y su regulación legal

Como ya se mencionó anteriormente la relación laboral es el vínculo económico jurídico que une a dos personas en la cual una queda obligada a prestar el servicio a otra que queda obligada a retribuir por el servicio prestado. Es el hecho de la prestación de servicio.

La diferencia que existe con el contrato de trabajo es que en este existe un acuerdo de voluntades, en cambio la relación laboral es el hecho mismo de la prestación de servicio.

El hecho de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral. Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe y se encuadre según los elementos esenciales y personales de una relación laboral y no civil o mercantil.

En Guatemala la relación laboral se encuentra regulada en la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 así como en el Artículo 18 del Código de Trabajo Decreto 1441 en la cual lo regula como el contrato individual de trabajo.

4.2 Violación en la contratación de docentes de establecimientos privados

Actualmente la relación laboral entre establecimientos educativos privados y los docentes en Cobán Alta Verapaz se ha incrementado por la razón que ha aumentado los centros estudiantiles que brindan este servicio de educación y con ello lleva equiparado la necesidad de contratar al personal docente, que es el encargado de impartir la educación a los niños y jóvenes.

Al momento de realizar la contratación del personal docente se requiere tener un nivel académico universitario, para poder desempeñar el trabajo no sólo en nivel primario sino también en el nivel básico y nivel diversificado.

Ya se tiene un sistema de contratación laboral en los establecimientos privados, donde la opción del trabajador es aceptar todas las condiciones que el patrono impone y en ningún momento es un acuerdo de voluntades, donde consensuadamente se manifiesten las disposiciones que van a regir la contratación laboral, por lo que se analiza con este extremo que las condiciones de trabajo son unilaterales que en ningún momento se toma en consideración todos los preceptos legales que regulan nuestra legislación guatemalteca en protección al trabajador como clase vulnerable o más débil, por lo que se encuentran una serie de violaciones al momento de la contratación laboral, esta problemática se ve año con año sin ver una intervención directa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del departamento de Inspección de Trabajo como parte mediadora para concientizar a la parte patronal o bien en la búsqueda de mecanismos que garanticen el fiel cumplimiento de nuestra legislación laboral vigente en Guatemala.

Por lo que a continuación se describen las violaciones que se cometen en la relación laboral de los docentes de establecimientos privados educativos:

4.2.1 Forma de Contratación

La forma de contratación laboral que se dá en este tipo de relación se ve vulnerada al no cumplir con los establecido en la legislación laboral guatemalteca, ya que no tiene ninguna garantía mínima que proteja al trabajador frente al patrono.

a. Tipo de contrato

El tipo de contrato es verbal, ya que no existe un contrato escrito de por medio que garantice los derechos y obligaciones que las partes deben de cumplir, por lo que las disposiciones a que está sujeta la contratación laboral se ve débil al no haber manifestación de voluntad expresa, y con ello tener una inestabilidad laboral, al no contar con un documento que ampare el inicio y finalización de la relación laboral y sobre todo las condiciones en las que se pacta la prestación de servicios.

b. Tiempo de contratación

Es determinado debido a que se contrata por ciclo lectivo, período que corresponde de enero a octubre de cada año, y con ello violentan el principio de estabilidad laboral porque no se garantiza que el próximo año electivo sea renovada la relación laboral.

c. Forma de pago

En gran porcentaje la forma de pago la realizan por los períodos que imparten, que tienen un valor y la acumulación de lo mismo es lo que asciende el sueldo al cual tienen derecho, dejando a un lado el salario mínimo establecido anualmente por ley, y no importando la jornada diurna o nocturna que el trabajador pueda cumplir con las horas establecidas legalmente para hacerse acreedor al salario mínimo, que su razón de ser es tener un vida digna.

4.3 Prestaciones Laborales

En un porcentaje muy alto según el trabajo de campo los establecimientos privados la parte patronal no otorga ninguna prestación laboral, aunque las leyes laborales en ningún momento hacen distinción alguna sobre qué sector laboral esta beneficiado con esos derechos debido que son normas de orden público por lo que es aplicado a todas las personas, sin importar el sector al cual le presten los servicios.

Sobre este extremo se puede evidenciar que se violentan todas las garantías mínimas e irrenunciables que constitucionalmente el trabajador tiene derecho, debido a que todas esas prestaciones que por ley han sido creadas con el propósito de incrementar la productividad laboral y sobre todo tener una mejor estabilidad económica frente a los cambios de precios de la canasta básica no son recompensadas para este sector laboral, y con ello se origina un descontento por parte de la clase trabajadora al no percibir prestaciones que trabajadores del sector público por el mismo trabajo desempeñado y la misma jornada si gozan.

4.4 El Contrato Civil de servicios profesionales frente al contrato laboral

4.4.1 Concepto y definiciones

El contrato se puede definir como el acuerdo de voluntades anteriormente divergentes, por virtud del cual las partes dan vida, modifican o extinguen una relación de carácter patrimonial.

El contrato civil de servicios profesionales Zamora y Valencia lo define como aquel en virtud del cual una persona llamada profesional o profesor se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución llamada honorario.

Para Castan Tobeñas lo define como aquel por virtud del cual una de las partes se compromete respecto de la otra, a realizar un servicio de ella, una actividad o trabajo durante el tiempo determinado o sin fijación de plazo, a cambio de una remuneración proporcional al tiempo o a la cantidad de trabajo producido.

En tal virtud, para que exista el contrato de servicios profesionales debe haber un profesional en cualquier rama de la ciencia, es decir, una persona que ha estudiado y conoce el campo para el cual es contratado, quien estará en la disposición de poner su inteligencia y conocimiento al servicio de un cliente llamado contratante, en cuyo caso recibirá una paga por el trabajo realizado, y en ningún momento se habla de una dependencia o subordinación del profesional que desempeña el servicio para con el cliente. Por lo que el presupuesto esencial para que exista este tipo de contrato es que el que presta el servicio sea un profesional en el campo en el que se va a desempeñar.

4.4.2 Principios en que se fundamente la contratación

El contrato de servicios profesionales se encuentra regulado en los Artículos 2027 al 2036 del Código Civil Guatemalteco Decreto 106.

En el Artículo 2027 del mismo cuerpo legal regula que las partes son libres para contratar, pactar honorarios y condiciones de pagos, así mismo al no pactar la retribución del profesional se regulará de conformidad con el arancel respectivo o bien fijada por el juez, tomando en cuenta aspectos como la importancia y duración de los servicios y circunstancias económicas del que debe pagarlos.

Además de los honorarios pactados el profesional tiene derecho a que se le paguen los gastos que haya hecho con motivo de los servicios prestados siempre y cuando estén debidamente comprobados.

Este contrato se puede realizar de forma mancomunada en donde varias personas encomendaran un negocio o solicitaren servicios profesionales en un mismo asunto y por lo tanto serán solidariamente responsables por el pago de los honorarios y gastos causados por tal motivo. Asimismo, cuando varios profesionales hubieren prestado sus servicios en un mismo asunto, cada uno de ellos tendrá derecho a ser retribuido proporcionalmente por los servicios prestados y al reembolso de los gastos. Salvo pacto en contrario, los que prestaren servicios profesionales tendrán derecho a ser retribuidos, cualquiera que sea el éxito o resultado del negocio o asunto en el cual hubieren intervenido.

El profesional está obligado a prestar sus servicios con toda dedicación, diligencia y con arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate, siendo responsable de los daños y perjuicios que cause por dolo, culpa o ignorancia inexcusable, o por la divulgación de los secretos de su cliente. Cuando un profesional no pueda continuar prestando sus servicios, deberá avisar con la debida anticipación, según la naturaleza del trabajo, a la persona que lo contrató, quedando responsable de los daños y perjuicios si se alejare sin dar aviso y dejar persona competente que lo sustituya.

Si la persona que contrató los servicios no está conforme con su desarrollo o con los actos o conducta del profesional, puede rescindir el contrato pagando el trabajo y los gastos efectuados, cantidad que fijará el juez, si hubiere desacuerdo entre las partes. Las personas que, sin tener título facultativo o autorización legal, presten servicios profesionales para los cuales la ley exige ese requisito, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho a retribución y serán responsables de los daños y perjuicios ocasionados.

4.4.3 Elementos del contrato civil de servicios profesionales

a. Personales

Son la persona que presta el servicio o profesionista y quien lo recibe, que es el cliente, paciente, etc.

b. Reales

Es la actividad de trabajo que el profesional desarrolla y la retribución u honorarios que percibe por la misma, la actividad

puede tener caracteres científico, artísticos, material, intelectual, con tal de que requiera una formación cultural seria. Puede incluso consistir en aconsejar en informar u orientar.

c. Formales

Consentimiento de ambos en el pago y labor a desarrollar. La relación contractual puede ser en forma expresa o tácita. No está sujeto a ninguna formalidad especial siguen las reglas generales de los contratos.

4.5 Análisis comparativo del contrato de trabajo frente al contrato civil de servicios profesionales

Para establecer las diferencias y similitudes básicas y esenciales del contrato de trabajo frente al contrato civil de servicios profesionales es necesario estudiarlas individualmente y así tener una panorámica jurídica, doctrinaria mejor y emitir un análisis que según lo regulado en nuestra legislación guatemalteca.

En el Código de Trabajo Decreto 1441, en el considerando IV inciso c regula al derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede las leyes laborales. En el Código Civil Decreto 106 en el Artículo 1251 regula los requisitos para que el negocio jurídico sea válido y son: la capacidad legal del sujeto que declara su voluntad; el consentimiento que no adolezca de vicio y; que el objeto sea lícito. De lo establecido en las leyes enunciadas anteriormente se establece claramente la primera diferencia, pues el contrato de trabajo es parte del derecho de trabajo y se deduce a la autonomía de la voluntad en beneficio de la clase trabajadora, debida que se encuentra en una clara desventaja económica ante el patrono. Mientras que en el derecho civil no es así debido a que las

personas al celebrar un contrato tienen la plena libertad para celebrarlo con los requisitos legales para su validez, y los ubican en igualdad de condiciones.

El contrato de trabajo forma parte del derecho público, y decimos que es parte del derecho público de conformidad con lo establecido en el considerando VI inciso e) donde establece que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés es privado debe ceder ante el interés social o colectivo, siendo este parte medular del contrato de trabajo. El derecho civil es parte del derecho privado y por consiguiente el contrato civil forma parte de él estableciendo otra diferencia básica, la ubicación de la relación jurídica entre las personas dentro del derecho.

El Artículo 18 del Código de Trabajo regula el concepto de contrato individual de trabajo y en él se establece los elementos de subordinación, dependencia continua y dirección inmediata o delegada y la remuneración a cambio del trabajo realizado, por lo contrario en el contrato de servicios profesionales regulado en el Artículo 2027 del Código Civil que regula profesionalidad, retribución denominada honorarios para la celebración del contrato y la libertad para contratar; por lo que se ve una igualdad existente entre las partes al celebrar un contrato civil mientras que en el contrato de trabajo se ve claramente la desventaja que tiene una las partes como lo es el trabajador.

El Estado por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene la obligación de velar porque se cumplan con las normas establecidas como mínimas por el Código de Trabajo en la relación laboral así como del cumplimiento de las obligaciones que la parte patronal tiene hacia los trabajadores como con la autoridad administrativa correspondiente. Por lo

que se deduce que el Estado tiene participación en la elaboración, fiscalización de los contratos individuales de trabajo, y en los contratos civiles el Estado no tiene ninguna participación por tratarse de intereses privados y por la autonomía de la voluntad, la libertad para contratar y poder pactar las condiciones contractuales convenientes para ambas partes del contrato.

En el contrato de trabajo se pacta la remuneración denominada también salario o sueldo por el trabajo realizado y establece claramente que no puede ser inferior al instituido legalmente como salario mínimo, por lo contrario al contrato civil de servicios profesionales que lo que pactan son honorarios y que estos deben ser de acuerdo al servicio desempeñado y la duración del mismo.

La capacidad es otro elemento esencial que radica en diferencia importante debido a que en el Código de Trabajo regula en el Artículo 31 y 32 que pueden ser contratados los jóvenes menores de edad y los menores de catorce años siempre y cuando con los requisitos establecidos por los Artículo citados, y en el contrato civil de servicios profesionales en el Artículo 2027 del Código Civil es claro es establecer que deben ser libres para contratar por lo que nos remite al Artículo 1251 del mismo cuerpo legal la capacidad legal del sujeto que declara su voluntad por lo que se entiende que es a la mayoría de edad y se refiere claramente a la capacidad de ejercicio que las personas poseen.

Al momento de la celebración del contrato de trabajo no se debe cancelar ningún tipo de impuestos según lo establecido en el Artículo 11 segundo párrafo del Código de Trabajo; esto no sucede en el contrato civil de servicios profesionales en donde se debe tributar los impuestos de papel sellado y timbres fiscales.

En conclusión por lo expuesto anteriormente se puede establecer ciertas diferencias entre el contrato de servicios profesionales y el contrato individual de trabajo.

Cuadro No. 2

Cuadro comparativo entre el contrato de trabajo y el contrato civil de servicios profesionales

Denominación	Contrato de Trabajo	Contrato de Servicios Profesionales
Definición	Es el vínculo económico – jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligado a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Art. 18 Código de Trabajo	Contrato por el cual una persona llamada profesional se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra llamada cliente a cambio de una retribución llamada honorarios.
Sujetos	Trabajador Patrono	Profesional-Contratante Contratista
¿Quién realiza la actividad?	La realiza directamente el trabajador y no puede delegarla en un tercero.	Se puede contratar con una persona natural o jurídica y si las partes lo acuerdan puede haber sub-contratación.
¿Cómo se realiza la	La actividad se realiza	Se realiza por el

actividad?	bajo las órdenes e instrucciones del empleador, en cuanto al modo, tiempo, calidad, lugar y de conformidad con sus reglamentos.	contratista con autonomía técnica, administrativa y financiera y sin subordinación.
Medios con los que realiza la actividad	Lo ejecuta el trabajador con medios que le suministra el empleador.	Lo ejecuta el contratista con sus propios medios.
¿Cómo se retribuye?	Con salario o sueldo fijado por el empleador más pago de prestaciones laborales fijada en ley.	Se pagan honorarios y no hay pago de prestaciones laborales fijadas en ley.
Duración	Tiempo indefinido salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.	Es necesario para ejecutar el objeto contractual convenido.
Riesgo	El empleador debe de procurar la seguridad e higiene en el lugar de ejecución de la actividad.	El profesional debe de garantizar no tener ningún riesgo en la ejecución de la actividad.
Daños y perjuicios	El trabajador no está obligado a cancelar daños y perjuicios por la el trabajo desempeñado.	El profesional es responsable de los daños y perjuicios que cause en la ejecución de su labor
¿Cómo termina?	Por voluntad de una de las partes, por mutuo consentimiento o por causa imputable de la otra.	Por indisposición de una de las partes de continuar o por mutuo consentimiento.
Impuestos	Los que el Estado de Guatemala según leyes	El 12% al Valor Agregado o bien si es pequeño contribuyente

	tributarias estipule.	el 5% de la retención.
Regulación Legal	Código de Trabajo Decreto 1441	Código Civil Decreto 106

Fuente: Elaboración propia

La única similitud que se encuentra en el contrato individual de trabajo con el contrato civil de servicios profesionales es la establecida en el Artículo 19 del Código de Trabajo donde regula que siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes de que se inicie la relación de trabajo, el caso debe resolverse de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar daños y perjuicios que haya causado la otra partes.

También es importante indicar que el contrato individual de trabajo puede celebrarse o ajustarse en un mismo documento con otro contrato de índole diferente y no pierde su naturaleza y se le debe aplicar todas las normas del Código de Trabajo, esto está establecido en el Artículo 18 del mismo cuerpo legal. Esta es la única relación común entre el contrato individual de trabajo y el contrato civil de servicios profesionales.

4.6 Control que debe de ejercer la Inspección General de Trabajo

En la actualidad las empresas privadas, presionan al trabajador para que firme un contrato de servicios profesionales, para que el patrono pueda evadir el pago de las prestaciones a que se tiene derecho, sin embargo el laborante es un trabajador de trabajo fijo, y no prestador de servicios profesionales.

El problema consiste en que al contratar a cierta persona o personas para que laboren bajo el rubro de servicios profesionales, ésta no tiene derecho a ninguna prestación, ni derecho a la seguridad social, ocasionándose con ello que el trabajador al terminar el contrato, el patrono no le pague ninguna prestación, ni tenga derecho a la seguridad social, en detrimento de él y de la familia que depende del mismo.

La Inspección General de Trabajo, como institución que vela porque hagan cumplir los derechos del trabajador, tendría que regular el control de los contratos de servicios profesionales, para impedir que se vulneren los derechos laborales.

Esta institución debe notificar a los patronos de enviar las listas de personas que laboran bajo el rubro de servicios profesionales, para que los inspectores de trabajo citen a los trabajadores de estos servicios para investigar si en realidad se trabajó por servicios profesionales con todos los elementos reales, personales y formales que este contrato civil requiere para su celebración o se trata de una relación laboral con los elementos propios de una contrato laboral.

La Inspección General de Trabajo está obligada a sancionar al patrono que varíe la forma del contrato laboral, y que trate de evadir las prestaciones laborales; asimismo los juzgados de trabajo deben de investigar cuando exista una demanda si en realidad el trabajador presta su fuerza de trabajo bajo el contrato de servicios profesionales, evitando que se vulneren los derechos laborales y obligando al patrono a que pague las prestaciones a las que está obligado.

CAPÍTULO 5

TRABAJO DE CAMPO

El trabajo de campo de esta investigación se ejecutó siguiendo los lineamientos generales para la elaboración de un sondeo, se procedió a recoger el parecer de la población afectada por la problemática para luego hacer una comparación con el contenido doctrinario recopilado con el marco teórico.

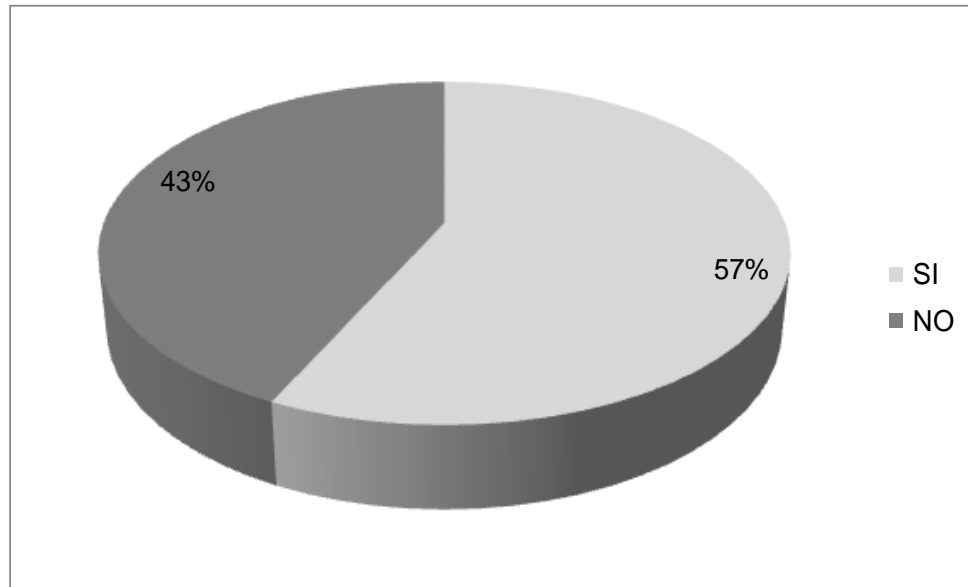
Para ese fin se diseñó un instrumento para el recabo de datos perteneciente al sondeo de opinión siendo utilizado un cuestionario el cual se construyó con un listado de preguntas cerradas constituido en un banco, de las cuales posteriormente se escogieron diez preguntas que figuraron en el instrumento final y cuyos resultados se encuentran más adelante en este mismo capítulo.

El instrumento fue aplicado en el campo de acción de la investigación a los docentes de establecimiento educativos privados registrados en el municipio de Cobán Alta Verapaz durante el mes de enero procediéndose de forma metódica, cuidando que la muestra fuera recogida de forma aleatoria dando lugar a la intervención del azar, luego esta información contenida inicialmente en los instrumentos fue extraída para luego utilizar estadística elemental de forma aritmética en la cual se elaboró gráficos que condensaron y resumieron la información.

A continuación aparecen los resultados de la aplicación del instrumento de investigación, de forma inferencial – aritmética, en la que se nota las tendencias de las diferentes respuestas dadas a cada una de los cuestionamientos planteados.

Gráfica 1

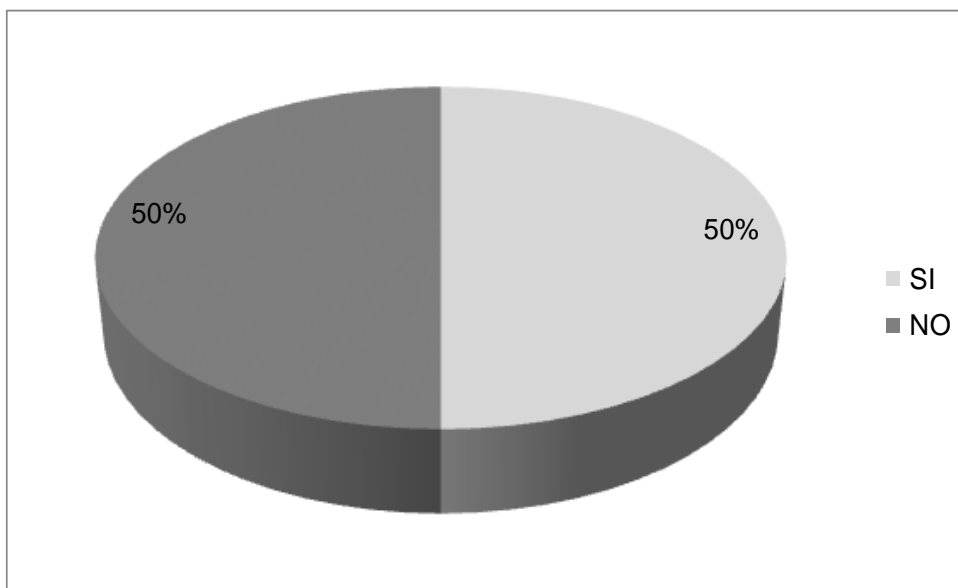
1. ¿Tiene conocimiento sobre las leyes que lo amparan como trabajador?



Fuente: Investigación de Campo Año 2013

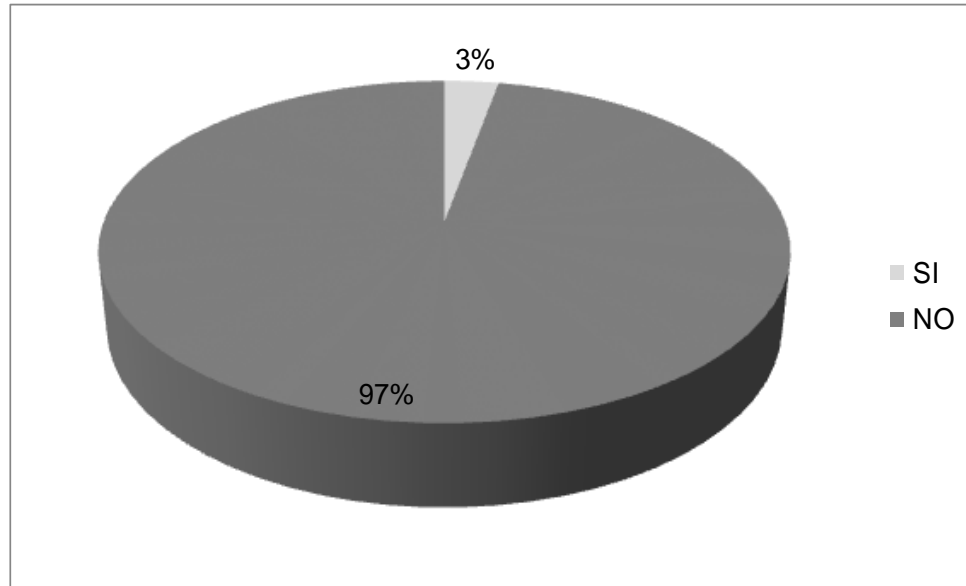
Interpretación: Se puede inferir en la gráfica que la población consultada contesta en un porcentaje mayor que no conoce cuales son los derechos laborales que lo amparan, debido al flagelo de la población guatemalteca que no se esmera en conocer las leyes que regulan la relación obrero patronal, y lo único que les interesa es obtener un trabajo por la necesidad existente, sin percatarse que existe toda una legislación que lo tutela y lo proteja de los atropellos de la parte patronal.

Gráfica No. 2

2. ¿Cómo docente en establecimientos privados, conoce los derechos laborales que lo amparan?

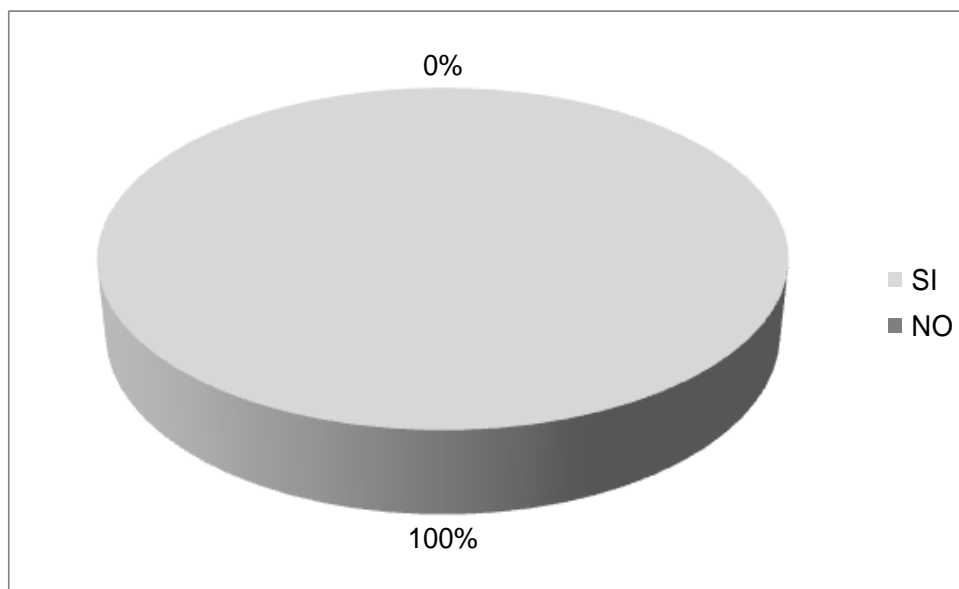
Fuente: Investigación de Campo Año 2013

Interpretación: Se puede observar en la gráfica que la población consultada contesta en un porcentaje igual y el porcentaje que responde que sí conoce de sus derechos que lo amparan como trabajador de docente de establecimiento privados, por el simple hecho de que al momento de iniciar la relación laboral con el patrono le manifiesta por parte de éste cuales son los derechos laborales que lo ampara y un porcentaje igual responde que no conoce sus derechos por desinterés y porque realmente al trabajar en una institución privada se vedan de esos derechos.

Gráfica No. 3**3. ¿Firmo contrato laboral al inicio de su relación laboral con su patrono?**

Fuente: Investigación de Campo Año 2013

Interpretación: Se puede deducir en la gráfica que la población consultada contesta en un porcentaje muy alto que no firmó contrato laboral al inicio de su relación laboral debido a que la contratación fue de forma verbal donde se pactaron todas las condiciones de trabajo, sin embargo el contrato laboral es un elemento fundamental que el patrono no deber obviar en toda relación laboral, en virtud de que el contrato contiene clausulas esenciales que le permitirán al trabajador estabilidad laboral y servirá como garante de sus prestaciones laborales.

Gráfica No. 4**4. ¿Cumple con un horario específico de trabajo?**

Fuente: Investigación de Campo Año 2013

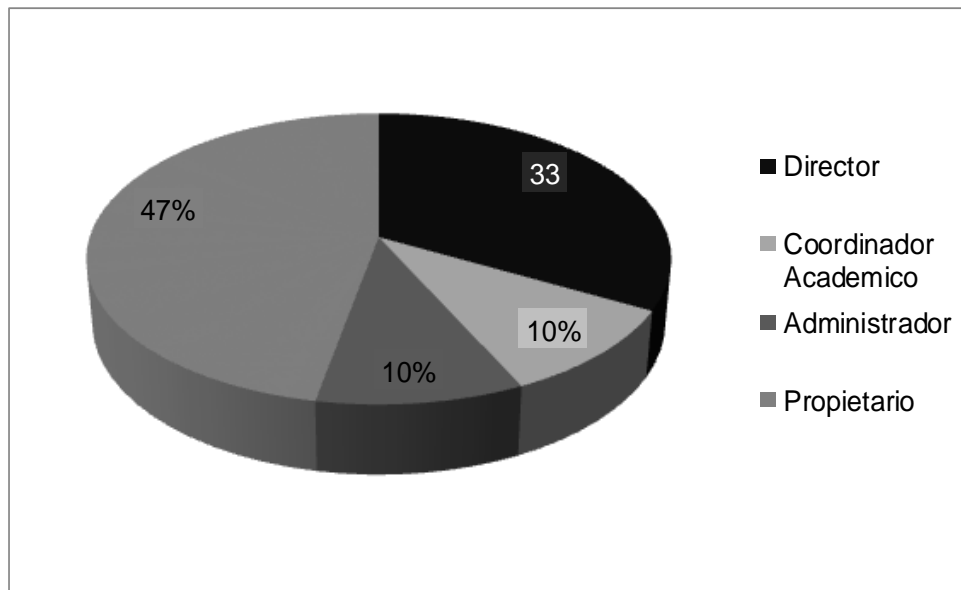
Interpretación: Se puede deducir en la gráfica que la población consultada contesta que el cien por ciento respondió que si tenía un horario específico de trabajo, que comprendía entre jornada matutina, vespertina, nocturna y mixta, por lo que se hace indispensable que en toda relación laboral se establezca un horario, por cuanto debe de regularse de acuerdo a las disposiciones laborales de nuestra legislación y es objeto de obligación por parte del trabajador respetar el horario para cumplir con sus obligaciones y por parte del patrono respetar al trabajador en su horario.

Cuadro No. 3

5. ¿A quién le entrega informes del trabajo que desempeña?

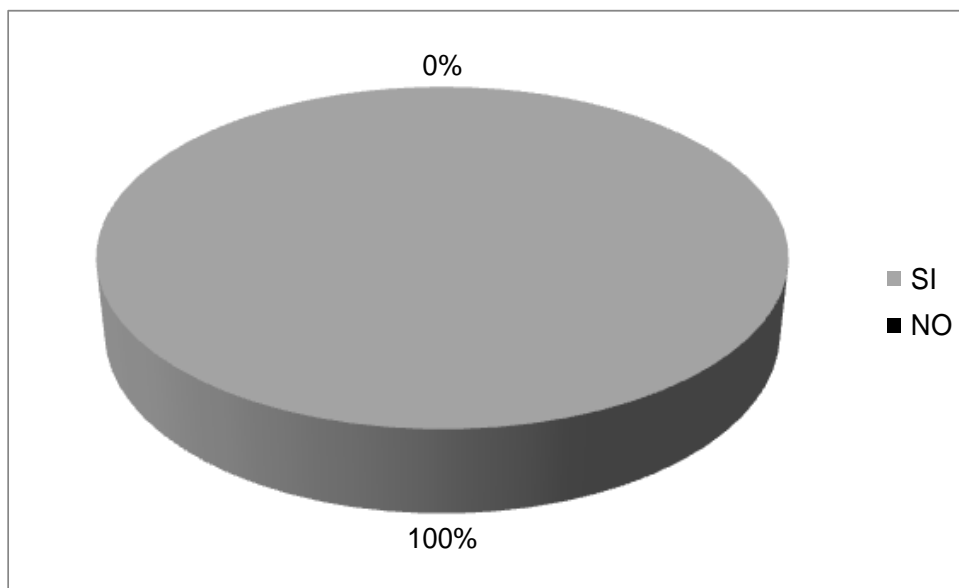
Autoridad	Contestada	Porcentaje
Director	10	33%
Coordinador Académico	3	10%
Administrador	3	10%
Propietario	14	47%

Gráfica No. 5



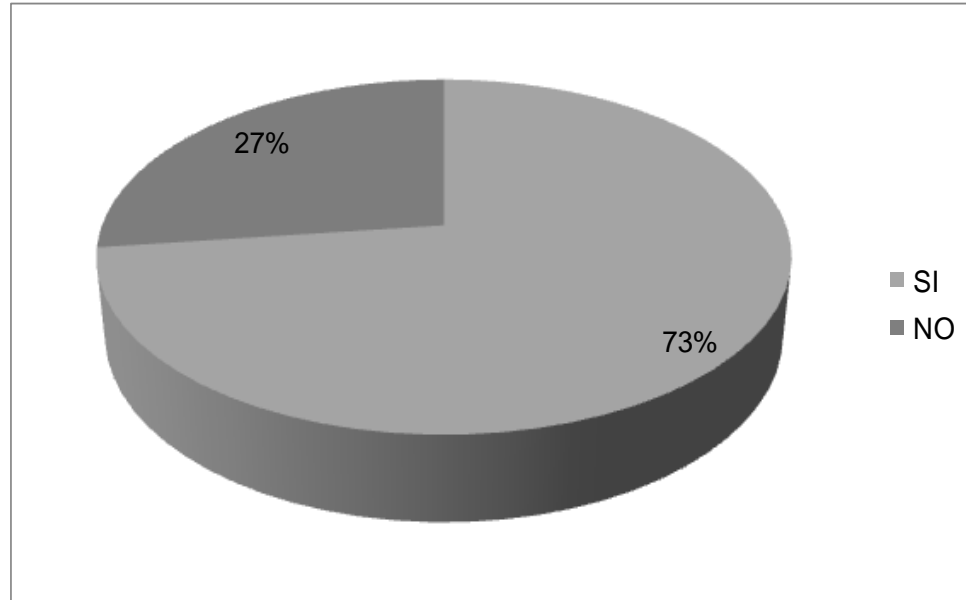
Fuente: Investigación de Campo Año 2013

Interpretación: Se puede inferir en la gráfica que la población consultada contesta en un porcentaje mayor que le entregan informes al propietario de establecimiento educativo, ya que con él es la relación laboral directa. Para cualquier trabajador la entrega del reporte o informe diario, semanal o mensual, es definitivamente obligatorio ya que el patrono debe de estar enterado de los movimientos internos que se realizan por razones de productividad y control de actividades ejecutadas.

Gráfica No. 6**6. ¿Recibe retribución por el trabajo que desempeña?**

Fuente: Investigación de Campo Año 2013

Interpretación: Se puede observar en la gráfica que la población consultada contesta en un porcentaje del cien por ciento que efectivamente recibe una retribución por el trabajo que desempeña forma mensual y que el salario es la multiplicación de los cursos y períodos que imparta por el valor que cada uno tiene. La retribución económica es indispensable y necesaria en todo trabajo que realiza cualquier persona ya que el salario es el incentivo por el cual se desempeña cualquier tarea con la finalidad de cubrir las necesidades personales de familia, partiendo de la premisa de que el obrero es digno de un salario justo.

Gráfica No. 7**7. ¿Al iniciar la relación laboral, se le informó sobre las prestaciones que percibiría?**

Fuente: Investigación de Campo Año 2013

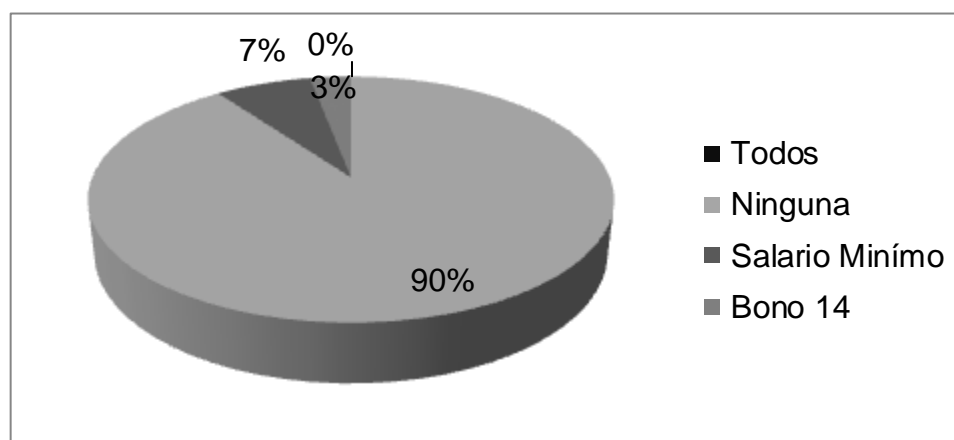
Interpretación: Se puede derivar en la gráfica que la población consultada contesta en un porcentaje mayor que efectivamente se les indicó al inicio de la relación laboral que no contaba con ninguna prestación laboral y únicamente recibirían el salario acordado por los cursos recibidos a sabiendas que el pago de las prestaciones laborales son un estímulo de productividad del trabajador para cumplir con todas las actividades que debe de ejecutar. Mientras que el otro porcentaje solo inicio la relación laboral sin saber si contaba o no con prestaciones laborales.

Cuadro No. 4

8. ¿ Que prestaciones laborales le son canceladas durante su relación laboral?

Prestaciones	Contestada	Porcentaje
Todas	0	0%
Ninguna	27	90%
Salario Mínimo	2	7%
Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público Bono 14	1	3%

Gráfica No. 8

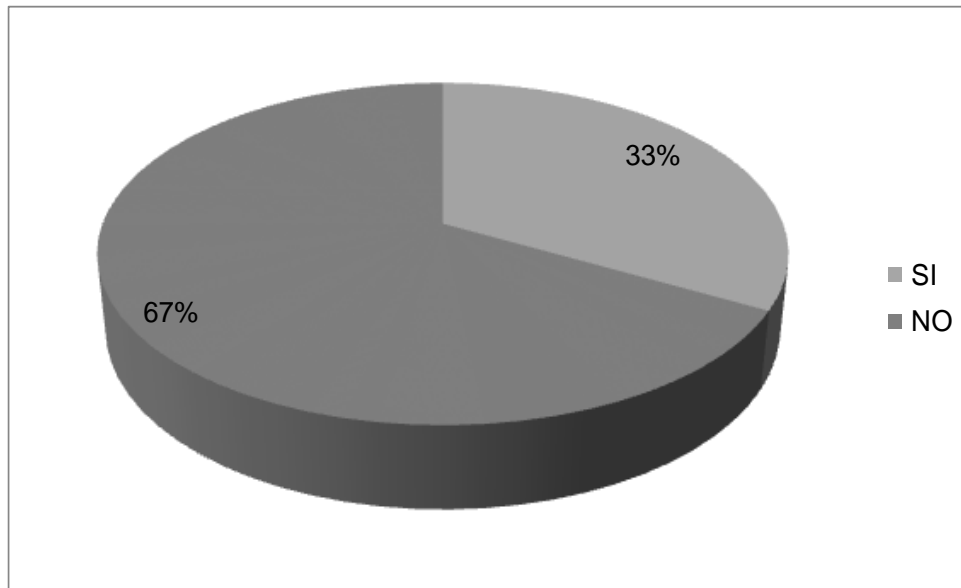


Fuente: Investigación de Campo Año 2013

Interpretación: Se puede deducir en la gráfica que la población consultada contesta en un porcentaje mayor que no se les cancela ninguna de las prestaciones que por ley le corresponde a cada trabajador y que son de carácter obligatorio para el patrono, el 7% respondió que se le es cancelado el salario mínimo sin embargo la jornada de trabajo es superior a la establecida por la legislación laboral guatemalteca para acumular y mejor salario, mientras que el 3% respondió que le es cancelado la Bonificación Anual para trabajadores del sector privado y público “Bono 14” pero no como es prestación sino como un bono de antigüedad.

Gráfica No. 9

9. ¿Conoce de alguna institución judicial o social a donde pueda acudir en caso de que le violen sus derechos como trabajador?

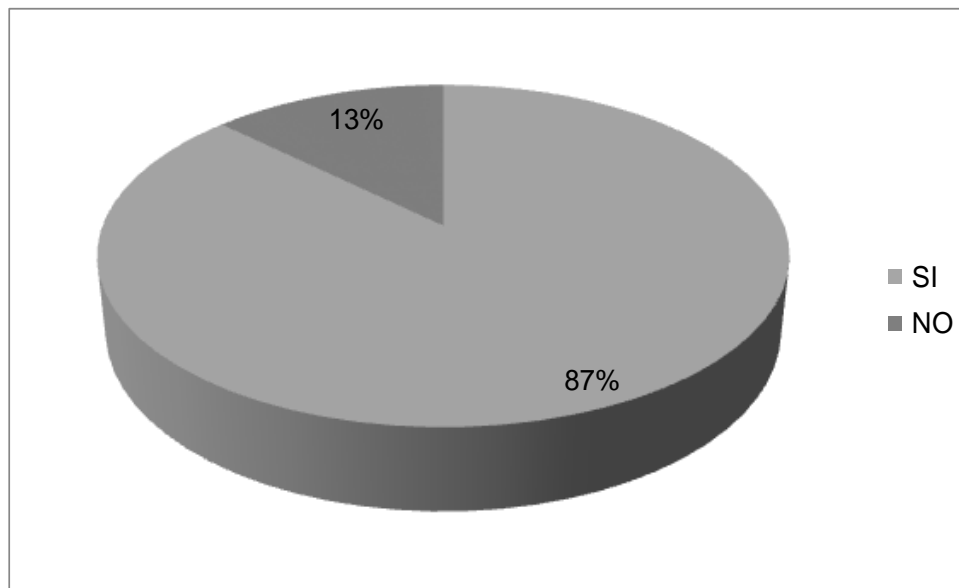


Fuente: Investigación de Campo Año 2013

Interpretación: Se puede observar en la gráfica que la población consultada contesta en un porcentaje mayor que no conocen que existe una institución gubernamental que vela por el cumplimiento de las leyes laborales por parte del patrono debido a que en Guatemala los trabajadores del sector privado no denuncian los atropellos laborales de que son objeto, por temor a perder su empleo o a represalias, mientras que el porcentaje menor respondió que si sabe que pueden denunciar todo tipo de atropello a la Inspección General de Trabajo, que es la encargada de la protección laboral.

Gráfica No. 10

10. ¿ Considera que se le vulnera su derecho como trabajador al no cancelarle las prestaciones laborales?



Fuente: Investigación de Campo Año 2013

Interpretación: Se puede inferir en la gráfica que la población consultada contesta en un porcentaje mayor que si considera que le es vulnerado su derecho como trabajador al no cancelarle las prestaciones laborales, desde el punto de vista legal a todo trabajador se le vulnera su derecho al no pagarle sus prestaciones laborales disposiciones que son de carácter obligatorio del patrono y no a requerimiento del trabajador; y desde el punto de vista moral y social es una injusticia de la iniciativa privada al negarle al trabajador el pago de sus prestaciones.

CONCLUSIONES

1. El derecho del trabajo ha regulado la forma de proteger y defender al trabajador, de esta forma, ha venido a establecer normas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, que de alguna forma equilibren la desventaja en la que se encuentran los trabajadores ante el patrono.
2. El Congreso de la República de Guatemala al emitir leyes relacionadas al derecho laboral guatemalteco debe considerar fundamentalmente los principios en que se funda y especialmente el de tutelaridad y de garantías mínimas, para su respectivo cumplimiento que no se violen principios de orden constitucional.
3. El derecho individual de trabajo plantea las garantías mínimas que protegen y velan porque los trabajadores tengan condiciones dignas en su trabajo como también pueda tener los servicios básicos de la remuneración obtenida por su trabajo; susceptibles de superación y nunca de detrimento.
4. Se deben de aplicar los mecanismos adecuados por parte de la entidad administrativa gubernamental que en caso de Guatemala es él Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de su departamento de Inspección de Trabajo para el control del cumplimiento de las leyes laborales, para que no sean vulneradas tan fácilmente por cualquier personas.

5. El Estado de Guatemala ha ratificado Tratados y Convenios Internacionales en materia laboral, sin embargo, dichos Tratados y Convenios no han sido integrados dentro de las reformas al Código de Trabajo y por consiguiente, dichas reformas en la mayoría de los casos, son restrictivas en cuanto a la interpretación y los mecanismos de protección de los derechos laborales, colocando a los trabajadores en mayores condiciones de vulnerabilidad e indefinición jurídico social.

6. La situación jurídico económica que padece la clase trabajadora de los establecimientos educativos del sector privado ya que se ven vulnerados todos los derechos mínimos e irrenunciables que el Estado garantiza para la clase trabajadora y que aún no hay mecanismos suficientes para erradicar esta vulneración y sobre todo la violación a los derechos laborales constitucionales.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que el Estado informe detalladamente a la población de los derechos que le asisten, ya sea por medio de programas escolares, medios escritos y audiovisuales en los centros de trabajo, emitiendo el Acuerdo Gubernativo correspondiente, haciéndolo efectivo a través del Ministerio de Educación y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
2. Las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social deben de buscar los mecanismos adecuados para erradicar toda violación a los derechos laborales por parte de la clase patronal, ya que en la relación laboral la clase trabajadora es la más débil económicamente hablando por lo que es mandato constitucional velar porque no se produzcan más estos abusos.
3. Tiene que ejercerse el principio de tutelaridad para obligar al patrono al pago de las prestaciones laborales, evitando que por medio del contrato de servicios profesionales se evadan.
4. Que de forma inmediata y urgente se realice una visita por parte de la Inspección de Trabajo y Previsión Social a los establecimientos educativos del sector privado de Cobán Alta Verapaz, para que sea controlada la situación con respecto a la relación laboral entre patrono y trabajador y se puedan hacer efectivas las leyes laborales conforme lo

regula la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo Decreto 14-41; y sancionando de conformidad con la ley a los patronos que incumplan con las normas laborales.

5. A las facultades de Ciencias Jurídicas y Sociales de las diferentes universidades del país que implementen un sistema de información y capacitación para la clase trabajadora de todos los sectores, para que conozcan sus derechos y que no sean vulnerados por la parte patronal por falta de información.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional Constituyente -ANC-. *Constitución política de la república de Guatemala y su interpretación por la Corte de Constitucionalidad*. Guatemala: Servi Prensa, 2 009.

Barrera, Luis Antonio. *Análisis crítico de la situación jurídica laboral y la condición socioeconómica de los adolescentes trabajadores ante lo que establece la literal a) del artículo 102 de la constitución política de la república de Guatemala*. Tesis Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala/ Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2008.

Bermudez Cisneros, Miguel. *Derecho de trabajo*. México: Editorial Reproflo, 2000.

Cabanellas de Torres, Guillermo. *Contrato de trabajo; parte general*. Buenos Aires, Argentina: Bibliografía Omeba, 1945.

----- . *Compendio de derecho laboral*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Bibliográfica Omeba, 1968.

----- . *Diccionario de derecho usual*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 1976.

----- . *Diccionario jurídico elemental: Nueva edición actualizada y aumentada*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 2001.

Chicas Hernández, Raúl Antonio. *Derecho colectivo de trabajo*. Guatemala: Litografía Orión, 2002.

Congreso de la República de Guatemala. *Ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado* (Decreto 76-78). Guatemala: Librería Jurídica, 1 978.

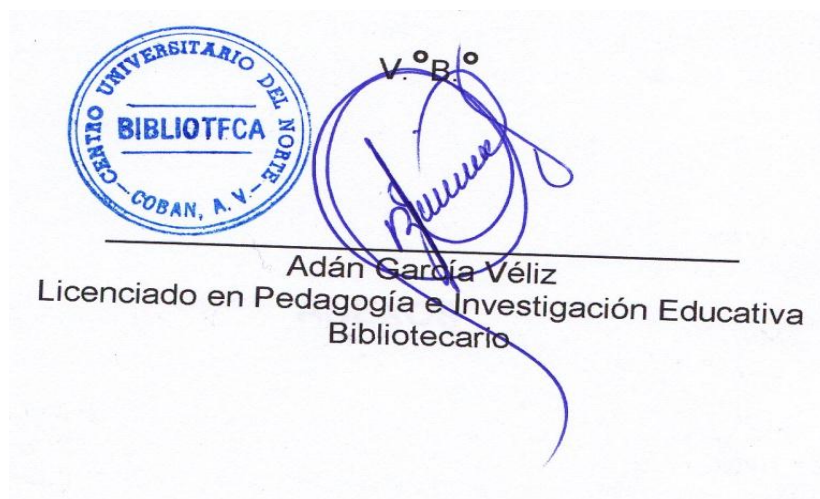
----- . *Ley de bonificación incentivo sector privado* (Decreto 78-89) Guatemala: Librería Jurídica, 1 989.

- . *Ley de aguinaldo para trabajadores del Estado* (Decreto 1633) Guatemala: Librería Jurídica. 1 989.
- . *Ley de bonificación incentivo para los trabajadores del sector privado* (Decreto 78-89). Reformado (Decreto 7- 2000) Guatemala: Librería Jurídica, 2 000.
- . *Código de trabajo: y sus reformas* (Decreto 1441). Guatemala: Editorial Alenro, 2 009.
- De Ferreri, Francisco. *Derecho del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Palma, 1977.
- De La Cueva, Mario. *Derecho mexicano de trabajo*. México: Editorial Porrúa, 1943.
- Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Guatemala: Oscar de León Palacios, 2004.
- Franco López, César Landelino. *Derecho sustantivo individual del trabajo*. Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix, 2006.
- Mayen Morales Otto Cecilio. *Análisis comparativo del contrato de trabajo en relación al contrato civil*. Tesis Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2008.
- Mazariegos Herrero, Verónica del Carmen. *La obligación de los empresarios a la industria de la maquila, de garantizar al trabajador sus prestaciones laborales*. Tesis Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2010.
- Medina Bermejo, Joaquín. *Formas que simulan contratos laborales y ponen en riesgo la estabilidad de los trabajadores guatemaltecos*. Tesis Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2007.
- Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, 2 001.
- Paredes Gerónimo, Marco Antonio. *El principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral como condición indispensable para la protección del derecho a la vida*. Tesis Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, 2 006.

Prestaciones laborales. <http://www.monografias.com/trabajo84/trabajos84/prestaciones-laborales-guatemala/prestaciones-laborales-guatemala.shtml#igssa#ixzz2lyOPDKhr> (21 de enero de 2013).

Seguridad e higiene laboral. <http://www.monografias.com/trabajos28/seguridad-laboral/seguridadlaboral.shtml> (20 de enero de 2013).

Todo sobre el pacto colectivo de trabajo. <http://www.taringa.net/posts/ciencia-educacion/15481402/Todo-sobre-el-pacto-colectivo-de-trabajo-Guatemala.html>(10 de enero de 2013).



ANEXOS

**Universidad de San Carlos de Guatemala
Centro Universitario del Norte - CUNOR -
Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario**

Se le ruega responder las siguientes preguntas, el contenido de la encuesta será con fines estrictamente didácticos, para la construcción de tesis sobre: **“VIOLACIÓN A LOS DERECHOS LABORALES CONSTITUCIONALES DE LOS DOCENTES EN LOS ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS PRIVADOS DE COBÁN ALTA VERAPAZ”** Señale con una X la opción de se respuesta.

1. ¿Tiene conocimiento sobre las leyes que lo amparan como trabajador?
Sí _____ No _____
Por qué?

2. ¿Cómo docente en establecimientos privados, conoce los derechos laborales que lo amparan?
Sí _____ No _____
Por qué?

3. ¿Firmó contrato laboral al inicio de su relación laboral con su patrono?
Sí _____ No _____
Por qué?

4. ¿Cumple con un horario específico de trabajo?
Sí _____ No _____
Señale la opción de su horario
____ Jornada matutina ____ Jornada plan fin de semana
____ Jornada vespertina ____ Jornada nocturna
____ Jornada mixta ____ Por Periodo
____ Por curso
5. ¿A quién le entrega informes del trabajo que desempeña?
____ Director ____ Administrador
____ Secretaria ____ Consejo administrativo
____ Coordinación académica ____ Propietario

6. ¿Recibe una retribución por el trabajo que desempeña?

Sí _____

No _____

Si su respuesta fue afirmativa señale cuál de las siguientes opciones es su forma de pago

___ Semanal

___ Quincenal

___ Mensual

___ Trimestral

___ Por periodo diario

___ Por jornada

7. ¿Al iniciar la relación laboral, se le informo sobre las prestaciones que percibiría?

Sí _____

No _____

Por qué?

8. ¿Qué prestaciones laborales le son canceladas durante su relación laboral? Señale con una X las que le son canceladas?

___ Salario Mínimo

___ Aguinaldo

___ Bono 14

___ IGSS

___ Bonificación incentivo

___ Vacaciones

___ Horas extras

___ Todas

___ Ninguna

9. ¿Conoce de alguna institución judicial o social a donde pueda acudir en caso de que le violen sus derechos como trabajador?

Sí _____

No _____

¿Cuál?

10. ¿Considera que se le vulnera su derecho como trabajador al no cancelarle las prestaciones laborales?

Sí _____

No _____

Por qué?

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO
VER INSTRUCCIONES AL DORSO

Nombre y apellidos del empleador o Representante Legal _____ de
_____, vecino de _____, nacionalidad _____, con cédula de vecindad número de orden _____ y de registro _____ extendida por el alcalde municipal de _____ del departamento de _____ actuando en representación de _____ y _____ nombres y apellidos del trabajador _____, vecino de _____, con cédula de vecindad número de orden _____ y de registro _____, extendida por el alcalde municipal de _____ del departamento de _____, con residencia en: _____
Dirección completa _____

Quienes en lo sucesivo nos denominaremos **EMPLEADOR Y TRABAJADOR**, respectivamente, consentimos en celebrar el **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO**, contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA: La relación de trabajo inicia el día _____, del mes de _____, del año _____. **SEGUNDA:** El trabajador prestará los servicios _____ siguientes: _____

indicar 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

TERCERA: Los servicios serán prestados en _____, en _____, indicando dirección exacta donde se ejecutará el servicio

CUARTA: La duración del presente contrato es: _____

QUINTA: La jornada ordinaria de trabajo será _____ de horas diarias y de _____ a la semana así: En jornada **DIURNA:** de las _____ a las _____ horas y de las _____ horas a las _____ horas, excepto el día _____ que será de las _____ horas a las _____ horas, para completar las _____ horas de la semana. En jornada **NOCTURNA:** de las _____ a las _____ horas de Lunes a Sábado. En jornada **MIXTA:** de las _____ a las _____ horas de Lunes a Sábado. En jornada **CONTINUA DIURNA:** de las _____ a las _____ horas de Lunes a Viernes excepto el día Sábado que será de las _____ a las _____. El trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

SEXTA: el salario será de _____ Bonificación _____ y le será pagada en efectivo cada _____ en _____ Mes, Semana, Quincena
Lugar de Pago _____

SEPTIMA: Las horas extras, el séptimo y los días de asueto, le serán pagados de conformidad con los artículos 121, 126, 127 del Código de Trabajo.

OCTAVA: Es entendido que de conformidad con el artículo 122 del Código de Trabajo, la jornada ordinaria y extraordinaria no puede exceder de una suma total de 12 horas diarias.

NOVENA: El presente contrato se suscribe en _____

El día _____ del mes de _____ del año _____

En tres ejemplares 1 para c/u de las partes y el tercero que debe ser remitido al Departamento de Registro Laboral dentro de los 15 días siguientes a su suscripción.

_____ firma o impresión digital del trabajador

_____ firma o impresión digital del empleador

(Este formato es gratuito)



NOTA: El presente formato fue elaborado por el Departamento de Registro Laboral; el cual puede adecuarse a las necesidades de las partes contratantes conforme a la Ley. Instructivo en el reverso.

INSTRUCTIVO

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 (*Patrón*). Sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma (*artículo 18 del Código de Trabajo*).

1. Conforme el artículo 28 del Código de Trabajo el contrato debe extenderse por escrito en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el empleador queda obligado a hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.
2. En las empresas en que ejecuten trabajos de naturaleza especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la *Inspección General de Trabajo*, se puede trabajar durante los días de asueto y de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo de trabajo, computándose como trabajo extraordinario (*artículo 128 del Código de Trabajo*).
3. En cuanto a la duración de la jornada ordinaria de trabajo, conforme a los artículos 102 inciso g) de la Constitución y 116, 117 y 122 del Código de Trabajo, observar lo siguiente:
 - a) **La jornada diurna:** (*comprendida entre las 06 y las 18 horas del mismo día*), no puede ser mayor de 8 horas diarias ni de 44 horas semanales.
 - b) **La jornada nocturna:** (*comprendida entre las 18 horas de un día y las 06 horas del día siguiente*), no puede ser mayor a 6 horas diarias, ni de 36 horas a la semana.
 - c) **La jornada mixta:** (*que abarca parte del día y parte de la noche, comprendiendo mayor número de horas de trabajo durante el día*). No puede ser mayor de 7 horas diarias, ni 42 horas a la semana; y
 - d) **La jornada ordinaria:** puede dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adapten racionalmente a la naturaleza del trabajo y necesidades del trabajador. Siempre que se pacte jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo (*artículo 119 del Código de Trabajo*).
4. TODO TRABAJO EFECTIVAMENTE REALIZADO FUERA DE LAS JORNADAS ORDINARIAS DE TRABAJO DEBE SER REMUNERADO COMO MÍNIMO CON UN 50% DEL SALARIO ORDINARIO (*artículo 102 inciso g) de la Constitución y 121 del Código de trabajo*).
Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo causas de excepción muy calificados, (véase artículos 122, 123 y 124 del Código de Trabajo).
5. En cuanto al monto del salario, éste no debe ser inferior al salario mínimo legal establecido.
6. En el apartado de *ESTIPULACIONES*, se deben consignar todas aquellas particularidades a que está sujeto el contrato o estén incluidas en el formato, como prestaciones, obligaciones y derechos que deriven del *reglamento interior de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo*, jornadas extraordinarias, aprendizaje, sueldos diferidos, prestaciones en especie, etc.
7. La plena prueba del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo, por lo que es procedente mantenerlo a disposición de las autoridades de trabajo y exhibirlo cuando sea requerido por las mismas.



CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES

En la ciudad de Cobán departamento de Alta Verapaz, el _____ dos mil trece. Por una parte el señor _____, de treinta y uno años de edad, casado, Guatemalteco, Administrador de Empresas y de este domicilio, quien se identifica con la número de documento personal de identificación _____ extendida por el registrador del Registro Nacional de Personas de esta ciudad, quien en lo sucesivo se le denominara como el **Contratante**. Y por otra parte la señora _____, de Cuarenta años de edad, casada, guatemalteca, Maestra de Educación Primaria Urbana, de este domicilio, quien se identifica con el número de documento personal de identificación _____ extendida por el registrador del Registro Nacional de Personas de esta ciudad. Quien en lo sucesivo se le denominara como la **Contratista**. Los comparecientes aseguramos ser de las generales consignadas, hallarnos en el libre ejercicio de nuestros derechos civiles, y que por el presente acto celebran **CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES**, de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** El señor _____, contrata los servicios profesionales del Maestro de Educación Primaria Urbana _____, para que realice la actividad de catedrático titular de cursos en el nivel primario, del Liceo _____ la cual se encuentra ubicada en la _____ calle _____ de la zona _____ de esta ciudad, de acuerdo a las siguientes condiciones. a) dicha actividad la realizará en el lugar donde se encuentra ubicado el Liceo _____, b) debe cumplir con un horario de trabajo según sea adecuado el horario de clases de los alumnos con



los diferentes catedráticos y el horario de trabajo será cubierto por la contratista _____, de las _____ horas, a las _____, estando a disposición del señor _____ todo el tiempo en que se encuentre dentro de establecimiento. c) el plazo del presente contrato comienza el dos de enero del presente año y finaliza el treinta y uno de octubre del presente año; d) deberá con contratista rendir informes de forma bimestral a la persona encargada que en este caso es al director del establecimiento. **SEGUNDA:** Que por el Trabajo realizado por la contratista el contratante cancelará el precio de cada curso impartido por el valor establecido según la tasa fijada, se le pagara la cantidad de _____ - QUETZALES (_____) de forma mensual, los primero cinco días de cada mes. **TERCERA:** Este contrato es de naturaleza civil, consecuentemente LA CONTRATISTA renuncia expresamente a pretender cobrar al CONTRATANTE prestaciones laborales o de cualquier otra naturaleza, además de eximirlo expresamente de cualquier responsabilidad civil o penal relacionadas con las actividades realizadas por LA CONTRATISTA. **CUARTA:** Que se le prohíbe terminantemente a la contratista a) divulgar públicamente las políticas de este centro educativo, b) la publicidad de otro establecimiento educativo dentro y fuera de este centro educativo, c) no cumplir con el horario establecido en este contrato. d) negarse cuando se requiera el tiempo extra por actividades extracurriculares. **QUINTA:** El presente contrato podrá darse por terminado o resuelto en los casos siguientes: a) la negativa infundada de ambas partes a cumplir con las obligaciones que impone el presente contrato, así como la violación de cualquiera de las prohibiciones contractuales o legales; b) si LA CONTRATISTA no haya cumplido con el objeto del contrato; c) Por vencimiento del plazo, siempre que



no se haya prorrogado el mismo; d) por rescisión acordada por mutuo acuerdo; e) por casos fortuitos o fuerza mayor que hagan innecesario el contrato o que afecten su cumplimiento. Y f) por incumplimiento por parte del CONTRATANTE el pago del salario acordado en el presente contrato. **SEXTA:** Que en caso de incumplimiento en la entrega de los informes bimestrales o final LA CONTRATISTA, deberá pagar en concepto de daños y perjuicios las dos terceras partes de lo pactado como sus honorarios. **SEPTIMA:** Las partes intervinientes se comprometen a legalizar sus firmas del presente contrato. **OCTAVA:** Manifiestan las partes que están conformes con lo estipulado y que aceptan el mismo por lo que firman de forma conjunta, los otorgantes aceptamos el contenido, objeto, validez y demás efectos legales lo ratifican, aceptan y firman.

Legalización de Firmas

En la ciudad de Cobán, departamento de Alta Verapaz el _____ del mes de _____ del año dos mil trece, como notario DOY FE que las firmas que anteceden son auténticas por haber sido puestas en mi presencia el día de hoy por los señores _____ persona de mi conocimiento, y por la señora _____ quien se identifica con el número de documento personal de identificación _____ extendida por el registrador del Registro Nacional de Personas de esta ciudad, quienes vuelven a firmar juntamente con el infrascrito notario la presente acta de legalización de firmas.

Ante Mí:



ESTADÍSTICAS DE REGISTRO DE DEMANDAS LABORALES EN CONTRA DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS PRIVADOS DE COBAN ALTA VERAPAZ ANTE EL JUZGADO DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y DE LO ECONÓMICO COACTIVO DE ALTA VERAPAZ, DURANTE EL PERIODO DE ENERO 2010 A AGOSTO 2013

Demanda	Fecha de Ingreso	No. De Causa	Resultado
Ordinario	04/01/2011	No. 02-2011 Of. 1º. Not. I	Excepción de falta de Personería
Ordinario	20/01/2011	No. 11-2011 Of. 2º. Not. II	Sentencia a Lugar Embargo de Cuenta porque no se presento el demandado
Ordinario	21/02/2011	No. 39-2011 Of. 1º. Not. I	Sentencia a Lugar Embargo de Cuenta porque no se presento el demandado
Ordinario	28/03/2011	No. 51-2011 Of. 2º. Not. II	Sentencia a Lugar Embargo de Cuenta porque no se presento el demandado
Ordinario	10/08/11	No. 132-2011 Of. 1o. Not. I	Conciliación en primera audiencia
Ordinario	06/09/2011	No. 189/2011 Of. 1o. Not. I	Desistimiento Total antes de la primera audiencia
Ordinario	01/02/2012	No. 23/2012 Of. 2º. Not. II	Sentencia a Lugar Embargo de Cuenta porque no se presento el demandado
Ordinario	14/02/2012	No. 35/2012 Of. 2o. Not. II	Conciliación en primera audiencia
Ordinario	05/03/2012	No. 66/2012 Of. 1o. Not. I	Desistimiento Total antes de la primera audiencia
Ordinario	05/03/2012	No. 68/2012 Of. 1o. Not. I	Desistimiento Total antes de la primera audiencia
Ordinario	09/05/2012	No. 104/2012 Of. 2o. Not. II	Conciliación en primera audiencia
Ordinario	11/09/2012	No. 271/2012 Of. 2o. Not. II	Sentencia a Lugar Embargo de Cuenta porque no se presento el demandado Desistimiento Total por pago

Fuente: Libro de Registro de demandas ingresadas y expedientes del Juzgado De Primera Instancia De Trabajo Y Previsión Social Y De Lo Económico Coactivo De Alta Verapaz



ESTADÍSTICAS DE REGISTRO DE DEMANDAS LABORALES EN CONTRA DE ESTABLECIMIENTOS EDUCATIVOS PRIVADOS DE COBAN ALTA VERAPAZ ANTE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO SECCIÓN COBAN ALTA VERAPAZ, DURANTE EL PERIODO DE JULIO 2012 A AGOSTO 2013

Demanda	Fecha de Ingreso	No. de Adjudicación	Resultado
Despido	11/09/2012	C-374-2012	Agotada La vía Administrativa
Despido	16/10/2012	C-411-2012	Agotada La vía Administrativa
Despido	25/04/2013	C-170-2013	Agotada La vía Administrativa
Despido	30/07/2013	C-298-2013	Agotada La vía Administrativa
Despido	07/08/2013	C-313-2013	Agotada La vía Administrativa

Fuente: Libro de Registro de demandas ingresadas de la Inspección General de Trabajo Sección Cobán Alta Verapaz





CUNOR

CENTRO UNIVERSITARIO DEL NORTE

Universidad de San Carlos de Guatemala



14062

El Director del Centro Universitario del Norte de la Universidad de San Carlos, luego de conocer el dictamen de la Comisión de Trabajos de Graduación de la carrera de:

Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario

Al trabajo titulado:

"Violación a los derechos laborales constitucionales de los docentes en los establecimientos educativos privados de Cobán Alta Verapaz"

Presentado por el (la) estudiante:

Marta Delia Fernández Delgado

Autoriza el

IMPRIMASE

"Id y enseñad a todos"

Lic. Zoot. M.A. *Fredy Giovanni Macz Choc*
DIRECTOR



Cobán, Alta Verapaz abril del 2014

