

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO Y EL PERÍODO DE PRUEBA
TESIS DE GRADO

GABRIELA ISABEL BOY VILLAGRAN
CARNET 15138-03

QUETZALTENANGO, JUNIO DE 2015
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO Y EL PERÍODO DE PRUEBA
TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR
GABRIELA ISABEL BOY VILLAGRAN

PREVIO A CONFERÍRSELE
LOS TÍTULOS DE ABOGADA Y NOTARIA Y EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

QUETZALTENANGO, JUNIO DE 2015
CAMPUS DE QUETZALTENANGO

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO
VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO
SECRETARIO: MGTR. ALAN ALFREDO GONZÁLEZ DE LEÓN

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
MGTR. NELLY BETSABE DE LEON REYES

TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
LIC. JAIME MAURICIO ESCOBAR HERNÁNDEZ

AUTORIDADES DEL CAMPUS DE QUETZALTENANGO

DIRECTOR DE CAMPUS: P. MYNOR RODOLFO PINTO SOLIS, S.J.

SUBDIRECTOR DE INTEGRACIÓN
UNIVERSITARIA: P. JOSÉ MARÍA FERRERO MUÑIZ, S.J.

SUBDIRECTOR ACADÉMICO: ING. JORGE DERIK LIMA PAR

SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO: MGTR. ALBERTO AXT RODRÍGUEZ

SUBDIRECTOR DE GESTIÓN
GENERAL: MGTR. CÉSAR RICARDO BARRERA LÓPEZ

Quetzaltenango, 25 de noviembre de 2011

Licenciada
Claudia Caballeros de Baquix
Coordinadora Facultad de Ciencias Jurídicas y sociales
Universidad Rafael Landívar
Campus Quetzaltenango

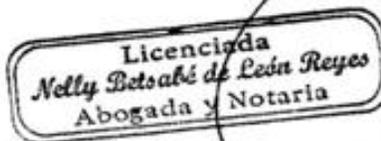
Respetable Licenciada Caballeros:

Por este medio quiero informarle que en su oportunidad fui nombrada asesora del trabajo de tesis titulado: **EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO Y EL PERIODO DE PRUEBA.**

Elaborado por la estudiante : **GABRIELA ISABEL BOY VILLAGRÁN**, con carne número: 1513803 estudiante de la licenciatura en ciencias jurídicas y sociales, la estudiante atendió los requerimientos y realizó la investigación demostrando capacidad profesional en la misma, comprobando que el periodo de prueba en el ordenamiento jurídico guatemalteco el trabajador tiene derecho al pago de las prestaciones en ley sin embargo, no se realizan estos pagos por parte del patrono por el tiempo elaborado, por lo que emito dictamen favorable a esta investigación.

Quiero presentar mis felicitaciones a la estudiante **BOY VILLAGRÁN**, por este serio aporte en beneficio de los profesionales y trabajadores que en un momento dado requieran de una protección legal en cuanto a sus prestaciones laborales que se refiere en el periodo de prueba, así mismo luego de realizados los trámites necesarios le sea asignado el revisor de fondo del trabajo de tesis

Atentamente.



M.A Licda. Nelly Betsabé de León Reyes

ASESORA



Universidad
Rafael Landívar
Tradicón Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
No. 071-2014

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante GABRIELA ISABEL BOY VILLAGRAN, Carnet 15138-03 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus de Quetzaltenango, que consta en el Acta No. 07649-2014 de fecha 10 de febrero de 2014, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO Y EL PERÍODO DE PRUEBA

Previo a conferírsele los títulos de ABOGADA Y NOTARIA y el grado académico de LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 4 días del mes de junio del año 2015.


MGTR. ALAN ALFREDO GONZALEZ DE LEÓN, SECRETARIO

CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Universidad Rafael Landívar



DEDICATORIA

- A Dios:** Por acompañarme todos los días de mi vida especialmente en aquellos momentos difíciles donde me manifestó su inmenso amor y misericordia, por ser mi mayor fuente de sabiduría y permitirme lograr esta meta, la cual ha sido uno de mis más grandes sueños.
- A Mis padres** Agradecimiento eterno por su múltiples esfuerzos, tanto Económicos y sabios consejos con amor y gratitud por haberme apoyado en todo momento
- A Mis Abuelitos** Mariano Villagran López y Ernestina Arreaga de Villagran, Dios los tenga en su santa gloria, a pesar de no estar a mi lado, recuerdo los consejos que me dieron para sobresalir, los llevo en mi corazón
- A Mis Abuelitos** Marco Antonio Boy Lains y Marina Santizo de Boy, por creer en mi y motivarme con su ejemplo, en especial al mi abuelito Marco Antonio Boy Lains por brindarme su apoyo durante mi proceso de formación profesional por creer en mi y por brindarme su cariño y Comprensión
- A Mis Tíos y Tías** Por ser un ejemplo a seguir y por apoyarme cada vez que lo necesitaba

**A mis Primos
y Primas**

Por su cariño incondicional

**A la Universidad
Rafael Landivar**

Por abrirme las puertas durante estos años en mi de formación
Académica y enseñarme los valores éticos y morales para
Para ser un profesional de éxito

INDICE

CAPITULO I

DERECHO LABORAL

Pag.

1.1	Definición de Derecho Laboral.....	1
1.2	Antecedentes del derecho laboral.....	2
1.2.1	Etapa del Feudalismo.....	3
1.2.2	Etapa del Capitalismo.....	5
1.2.3	Etapa de la Represión.....	6
1.2.4	Etapa de la Tolerancia.....	7
1.2.5	Etapa de la Legalización.....	7
1.3	El Derecho Laboral Guatemalteco.....	9
1.4	Principios Generales del Derecho Laboral.....	11
1.4.1	Principio de Tutelaridad.....	12
1.4.2	Principio de Garantías Mínimas sociales.....	12
1.4.3	Principio de Realismo.....	13
1.4.4	Principio de Gratuidad.....	13
1.4.5	Principio que el Derecho Laboral es una rama del Derecho Público.....	14
1.4.6	Principio de necesidad e Imperatividad.....	14
1.4.7	Principio de Sencillez.....	14
1.5	Relación del Derecho Laboral con otras Ramas del Derecho.....	15
1.6	Fuentes del Derecho Laboral	17
1.7	Formas de Interpretar el Derecho Laboral.....	18
1.8	Naturaleza Jurídica del Derecho Laboral.....	19
1.8.1	De Derecho Público.....	19
1.8.2	De Derecho Privado.....	20
1.8.3	De Derecho Mixto.....	20
1.8.4	De Derecho Social.....	20
1.8.5	De Derecho Ad Hoc.....	21

CAPITULO II

SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

2.1	Patrono.....	22
2.2	Obligaciones del Empleador.....	23
2.3	Trabajador	29
2.4	Obligaciones del Trabajador.....	30
2.5	Trabajador Intermediario y su Clasificación.....	32
2.6	Agencias de Colocación.....	34
2.6.1	Agencias de Colocación con fines Lucrativos.....	34
2.6.2	Agencias de Colocación sin fines Lucrativos.....	35
2.7	Trabajadores Sujetos a Régimen Especial	36
2.7.1	Agrícola y Ganadero.....	36
2.7.2	Trabajo de Mujeres.....	38
2.7.3	Trabajo de Menores.....	41
2.7.4	Trabajo Domestico.....	44
2.7.5	Trabajo de Transporte.....	49
2.8	Jornadas de Trabajo.....	
2.8.1	Jornada Ordinaria Diurna.....	50
2.8.2	Jornada Ordinaria Nocturna.....	52
2.8.3	Jornada Ordinaria Mixta.....	53

CAPITULO III

FORMAS DE CONTRATACION LABORAL

3.1	Naturaleza de los Contratos.....	54
3.2	Contratos de Trabajo.....	55
3.2.1	Contratos por Tiempo Indefinido.....	58
3.2.2	Contratos por Tiempo Definido.....	59
3.2.3	Contratos por Obra Determinada.....	59
3.2.4	Contratos Verbales.....	60
3.3	Terminación de la Relación Laboral.....	61

3.3.1	Causas Imputables a una de las Partes.....	62
3.3.2	Despido con causa Justificada.....	62
3.3.3	Despido Indirecto.....	65
3.4	Sin causa imputable a la otra parte o por decisión unilateral de cualquiera de las partes.....	67
3.4.1	Renuncia.....	68
3.4.2	Despido sin causa.....	69
3.4.3	Vencimiento del plazo del Contrato.....	69
3.4.4	Abandono del trabajo por parte del Trabajador.....	70
3.5	Por disposición Legal.....	71
3.5.1	Fallecimiento del trabajador o Post Mortem.....	71
3.5.2	Caso Fortuito o Fuerza Mayor.....	72

CAPITULO IV

PRESTACIONES LABORALES

4.1	Salario.....	76
4.2	Clasificación del Salario	79
4.3	Clases de Salario.....	81
4.4	Vacaciones.....	83
4.5	Periodo de Vacaciones en las instituciones del Estado.....	86
4.6	Calculo de las prestaciones referente a vacaciones.....	87
4.7	Regulación de la prestación del Aguinaldo para los trabajadores del Sector público y privado.....	88
4.8	Bonificación anual para trabajadores del sector Público y Privado.....	89
4.9	Indemnización.....	90

CAPITULO V

PERIODO DE PRUEBA LABORAL Y PAGO DE PRESTACIONES

5.1	Periodo de Prueba.....	94
5.2	Criterios referentes al pago de prestaciones en el Periodo de Prueba....	97
5.2.1	Criterios a favor del pago de prestaciones durante el periodo de prueba Laboral.....	97

5.2.2	Criterios en contra el pago de prestaciones durante el periodo de prueba Laboral.....	99
5.3	El Periodo de Prueba y el pago de prestaciones en la Legislación Guatemalteca.....	101
5.4	El Periodo de Prueba Laboral Guatemalteco en comparación con otras Legislaciones.....	104
5.5	Cuadro Comparativo del Periodo de Prueba con otras legislaciones....	109
	CONCLUSIONES.....	113
	RECOMENDACIONES.....	114
	REFERENCIAS.....	115
	ANEXOS.....	118

RESUMEN

Dada la importancia que posee el Derecho Laboral, en el presente estudio se analizan los principios o características ideológicas de la referida rama del Derecho, sus características, generalidades del Contrato de Trabajo, la jornada laboral, las prestaciones laborales, y el periodo de prueba a que está sujeto todo trabajador que es contratado por tiempo indeterminado, punto que se analiza desde diferentes criterios, sobre si es procedente o no el pago de prestaciones durante el mismo, por lo que se analiza de acuerdo a distintos criterios doctrinarios.

Y se hace un breve análisis de cada uno de estos criterios, determinando así su eficaz aplicación dentro del Derecho Laboral, y establecer si se respetan los derechos laborales a partir de este periodo de prueba, pues, ha quedado determinado que el Derecho Laboral es eminentemente tutelar del trabajador.

Es preciso indicar que el periodo de prueba, tiene una duración máxima de dos meses, y dicho periodo es considerado un lapso que permite tanto a patrono como trabajador conocer aspectos generales sobre la actividad a desarrollar y conocer las cualidades del trabajador, y vencido este plazo si es conveniente seguir con la relación laboral. De tal manera que ese plazo debe cumplirse conforme lo manda la ley.

El tipo de investigación que se realizó fue por medio de la monografía, la metodología a utilizar fue por el método cualitativo cuantitativo, por ser un estudio social; la finalidad del presente estudio es precisar cuáles son los efectos jurídicos que produce el periodo de prueba en los contratos por tiempo indeterminado, haciendo un análisis de los distintos criterios que manejan los doctos del Derecho.

INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo, surge para regular las relaciones laborales entre trabajadores y patronos, mismas que se transforman en forma dinámica de acuerdo a las situaciones económicas, sociales y políticas de la época; sin embargo, esta rama del Derecho, se encuentra revestida de principios o características ideológicas como las define el Decreto 1441, que la sustentan particularmente.

El periodo de prueba, de conformidad con lo que preceptúa el artículo 81 del Código de Trabajo guatemalteco, establece que dicho plazo, es aplicable únicamente en los contratos por tiempo indeterminado, el cual tiene una duración de dos meses, o por acuerdo de las partes puede durar menos.

En el presente estudio, se tiene como objetivo general establecer los efectos jurídicos que produce el periodo de prueba, mientras que los objetivos específicos son: a) Establecer si se respetan los derechos adquiridos por el trabajador a partir del periodo de prueba; b) Determinar cuál es el criterio de la Inspectoría General de Trabajo de la ciudad de Quetzaltenango, respecto al pago de prestaciones laborales durante el periodo de prueba.

Es de hacer la aclaración que el periodo de prueba tiene como objetivo que las partes conozcan sus cualidades y condiciones personales y profesionales adecuadas para la prestación laboral que se desarrollará, y se evalúen entre sí, para luego determinar la conveniencia o no de continuar con el Contrato de Trabajo. Durante este periodo, que es de dos meses, cualquiera de las partes puede resolver la relación libremente. Respecto a la pregunta planteada en la investigación, ésta fue la siguiente: ¿Cuáles son los efectos jurídicos que produce el periodo de prueba en el Derecho Laboral guatemalteco?

En la presente monografía se utilizó el método de la encuesta, al personal de la Inspectoría General de Trabajo de la ciudad de Quetzaltenango, asimismo, al personal del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico-Coactivo con sede en la ciudad de Quetzaltenango, quienes se encargan de la solución de conflictos entre patrono y trabajador, la primera, en forma administrativa y la segunda, en forma judicial, quienes coinciden en que la ley es clara y que se debe cumplir con lo estipulado en las leyes laborales.

CAPITULO I

DERECHO LABORAL

1. Definición de Derecho Laboral

En términos generales, el Derecho laboral se comprende como una rama del derecho que se encarga de normar las relaciones humanas entre el empleador y el empleado, tanto en sus derechos y obligaciones velando por los intereses de cada sector.

Para Guillermo Cabanellas el Derecho Laboral es: “Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.¹

Sin embargo, el Derecho Laboral, no sólo comprende un conjunto de normas, sino también, se integra por principios, doctrinas e instituciones, para ello se ofrece la siguiente definición: “El Derecho Laboral es el conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que regulan las relaciones entre trabajador y patrono, con ocasión del trabajo, así como los derechos y obligaciones de ambos, y crea instituciones que permiten resolver los conflictos que surjan entre ellos.

¹ Cabanellas, Guillermo. Diccionario Jurídico Elemental. Heliasta: Argentina, 1993, P.98

La anterior definición, ha sido inspirada en el artículo uno del Código de Trabajo, Decreto 1441, y no está de más agregar que es una rama del Derecho Público, tal como lo contempla el mismo cuerpo legal en uno de sus considerandos.

1.2 Antecedentes del Derecho Laboral

El Derecho de Trabajo, se remonta desde hace varios años, ya que desde la antigüedad se ha dado este fenómeno en el cual el ser humano ha buscado la realización de su capacidad, ligado siempre a una persona a la cual debe de prestar sus servicios, hasta su evolución a la época actual, se puede decir que, antiguamente el individuo se encontraba ligado a otro en prestación de sus servicios, hasta llegar al presente tiempo, se hace el señalamiento que, la historia del Derecho del Trabajo, abarcó varias etapas que se citan a continuación:

- Etapa de la Esclavitud
- Etapa del Feudalismo
- Etapa del Capitalismo

1.2.1 Etapa de la Esclavitud

En esta etapa, se violaban muchas de las garantías de las personas y del derecho que tenían del ejercicio de su trabajo de manera estrepitosa ya que se veía al hombre como objeto y no como ente de trabajo en lo que se conoce como la esclavitud, ya que, este no recibía ninguna remuneración a su trabajo, muchas veces se daba por conquistas, tomando a los prisioneros como esclavos quienes pasaban a propiedad de quien lo adquiría, o debido a la situación económica se sometían a otros para trabajar a cambio de protección, muchas veces, realizaban trabajos forzados y se encontraban totalmente ligados al patrono, que prácticamente era quien gobernaba todo lo relacionado en esta persona, desde lo más simple hasta llegar al extremo de intercambiarlo o

venderlo a otro patrono, quien podría ser benévolo o ser peor, y trabajar toda su vida sin ninguna garantía laboral, no existía ninguna normativa legal de protección a éste.

1.2.2 Etapa del Feudalismo

En esta etapa aparece el feudalismo (etapa en la que aparece un señor feudal quien arrendaba las tierras para su cultivo), como un avance, ya que la esclavitud queda atrás dando paso a otra figura denominada “La Servidumbre”, donde surge un trato más humano, en contraposición con la esclavitud, pues, en teoría eran personas libres, además, se les ofrecía un trato equitativo y de protección, el señor Feudal ayudaba al trabajador a sobrevivir, quien en cierta manera gobernaba la vida de estos campesinos (siervos), por medio de tierras que les concedía para cultivo.

Dichas tierras tenían que ser trabajadas por los esclavos, y a cambio de eso, hacerse pago con un porcentaje de las cosechas y el resto era para el señor feudal pero, a su vez se encontraban a merced del señor feudal quien decidía en la vida de estas personas.

Respecto al tema, Carlos Borromeo, hace la siguiente cita: *“A cambio de trabajo del cultivo de determinada extensión al siervo, para que éste cultivara por su cuenta y hacerse el pago de su trabajo con el producto de la cosecha, podemos indicar aquí, que aparece una especie de aparcería, como podemos ver de lo relatado, es fácil encontrar dos elementos sustanciales de lo que actualmente es el Derecho de Trabajo: a) El aspecto retributivo, y b) La dirección inmediata de la ejecución del trabajo”*².

² Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo, Lecciones de Derecho Individual del trabajo. Imprenta: Guatemala, P.8,9

En este contexto, aparece ya el concepto de pago, pues, por el trabajo realizado, se daba una compensación en producto para los campesinos que laboraban, se puede decir que, aquí fue donde se dio inicio al pago por trabajo realizado.

Es de señalar que, cada señor feudal, contaba con una determinada extensión de tierra de forma independiente, con las que formaba ciudades con sus respectivos siervos, esto dio paso a la formación de diferentes formas de trabajo, con lo cual se incrementó el comercio de productos artesanales y de mano de obra artesanal, al respecto, Luis Molina, en su obra de Derecho Laboral Guatemalteco indica: *“Se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores: a) Maestros; b) Compañeros; c) Oficiales y d) Aprendices”*³.

Es decir, en esta etapa, había escalas entre los trabajadores, desde los aprendices hasta los profesionales; los maestros al ver que sus aprendices se instruían rápidamente, comenzaron a ponerles obstáculos, de manera que, fuera más difícil llegar a la cima de esta escala jerárquica.

Continúa manifestando el autor ya citado: *“Un sistema mutualista en cuanto a la asistencia que mutuamente se brindaban los agremiados, sobre todo en casos de enfermedad o accidentes; vemos aquí los antecedentes embrionarios de dos instituciones hoy en día renovados, por un lado, los colegios y gremios profesionales, marcados por un principio de protección a sus miembros”*⁴

Esta etapa, vino a marcar el inicio de un proceso de gremios, en el que se reúnen los profesionales actuales y es también el inicio de los sindicatos, ya que entre sí, se ayudan de manera práctica, velando por los intereses de cada uno

³ Fernández Molina, Luis. Derecho Laboral Guatemalteco. Oscar de León Palacios: Guatemala, 2011, P. 34

⁴ Ibíd. P.35

de ellos, como es el caso de los sindicatos, que buscan las mejoras de todos, no solo de determinado sector.

1.2.3 Etapa del Capitalismo

De acuerdo con esta etapa, se puede indicar que, surgió en Inglaterra en sustitución del feudalismo; es un sistema económico que tiene vertientes políticas y sociales, en el que el capital predomina sobre el trabajo, constituyendo la base económica de la sociedad; es aquí donde emerge el trabajo remunerado, el término “capitalismo” fue utilizado por Carlos Marx a mediados del siglo XIX, quien sostenía que en la etapa capitalista los medios de producción como el dinero, tierra, fábricas, máquinas, y otros, estaban en manos de una clase social propietaria, a quienes se les denominaba: burgueses, mientras que a los trabajadores se les llamaba: proletarios, quienes estaban desprovistos de cualquier pertenencia, situación que los obligó a vender lo único que poseían, es decir, su fuerza de trabajo, para sobrevivir, percibiendo a cambio un salario.

Sin embargo, Marx sostenía que ese salario que percibía el proletario, no era equitativo con el valor del trabajo realizado, por el contrario, una parte del mismo, se la apropiaba el capitalista o burgués, dando lugar a una acumulación de capital. El salario tan sólo permitía reproducir la fuerza de trabajo, y con él únicamente se cubrían las necesidades básicas.

Surge en este momento, la maquinaria para trabajo, lo cual hizo un poco más práctico el trabajo, y como consecuencia, hubo un aumento en la producción, lo que con el tiempo provocó que, los países desarrollados tuvieran influencia de personas en búsqueda de trabajo, emitiendo de manera significativa la economía. Sin embargo, es aquí donde las empresas iniciaron desmedidamente

a abusar de las jornadas de trabajo, ya que se encontraban abarrotadas, pues, como es bien sabido, en el capitalismo, predominó el capital sobre el trabajo como elemento de producción y creación de riqueza.

Es pues, como surge la explotación del proletario, ya que, se consideraba una idea de libertad sin esclavitud, pero, la realización de trabajo era muy fuerte y cansada, el salario ofrecido a cambio del trabajo estaba determinado por la voluntad del patrono; con la aparición de una serie de empresas y con la necesidad de empleo, muchos obreros hacinados trabajaban demasiadas horas con poco sueldo.

Es como queda de lado el feudalismo, pues, a los trabajadores ya no se les denominaba siervos, sino obreros o proletarios, por la simple diferencia, que aquí ya percibía una remuneración por su trabajo realizado, en este sentido, el obrero posee una idea de libertad ante la ley, en tanto que el siervo se encontraba a disposición del señor feudal, es decir, no se podía concebir una idea de libertad.

Aquí el obrero es propietario de su fuerza de trabajo y de la actividad que ejerce, podía ofrecerla a quien quisiera, en cualquier parte del territorio y hasta en otros países. Mientras que el siervo era propietario de algunos instrumentos de trabajo, y parcialmente de su capacidad para trabajar, ya que debía usarla junto a la tierra de un señor feudal, y se vendía junto con ésta.

1.2.4 Etapa de la Represión

Se le denominada con este nombre, debido a que se vivía en un total caos porque se tenía una persecución a los lideres trabajadores, se evitaba a toda costa las huelgas, todo movimiento de beneficio era considerado sublevación y se eliminaba de cualquier forma, viviendo en opresión los trabajadores, no se tenía ninguna clase de derechos, se trabajaban horas extremadamente extenuantes, se realizaba el trabajo asignado en lugares demasiado pequeños y

con cantidades enormes de trabajadores, donde se podían contagiar de enfermedades ya que las condiciones de trabajo no eran las mejores, la paga no era la mejor y se tenía discriminación de sexos ya que a la mujer se le consideraba inferior y el trato era desigual.

1.2.5 Etapa de la Tolerancia

En esta etapa el Derecho de Trabajo pasó a ser ignorado de tal manera que no se tenían leyes que protegieran ni que velaran por los derechos de los trabajadores, se dimitió por un lado como una situación sin importancia, pasando a otros puntos que se creían importantes, como indica Luis Molina: *“Sencillamente se les ignoraba, no se les tomaba en cuenta, salvo cuando con sus actuaciones afectaban el orden público”*.⁵

Es por ello que, se llama de la tolerancia porque ya no eran perseguidos, se dejó de acosar a todo aquel que tuviera ideas de mejoramientos de condiciones laborales en las grandes empresas.

1.2.6 Etapa de la Legalización

Las etapas anteriores, fueron las que dieron lugar al nacimiento de los derechos laborales, en esta etapa, se pueden apreciar los esfuerzos realizados por los obreros, cuando en su momento fueron excluidos e ignorados, es aquí donde por fin se reconocen esas garantías, en donde se da paso al Derecho Laboral, se crean leyes y reglas, los trabajadores ya no pertenecen a un sector marginado, por el contrario, adquieren un reconocimiento dentro de las leyes

⁵ *Ibíd.* P.49

constitucionales en su más alta expresión como una rama del derecho, es por ello, que a esta época se le conoce como la de la legalización.

Las diferentes etapas en la evolución del Derecho Laboral y la lucha que se tuvo en la búsqueda de su reconocimiento como una rama del Derecho, con sus propios principios, fines e ideales en búsqueda de la igualdad de géneros y derechos; respecto a esta etapa, Luis Fernández Molina, quien ya ha sido citado con anterioridad, ofrece la siguiente referencia: *“A principios del siglo XX, emergió el concepto de derechos sociales y comienzan los gobiernos a reconocer el empuje del movimiento colectivo laboral”*.⁶

Es en este periodo donde se dio origen a la idea de la lucha en beneficio del reconocimiento de los derechos laborales; muchos estudiosos del Derecho, son de la opinión que fue en la época de la Revolución Industrial, donde surgieron los derechos laborales, por el hecho de que en esa época se modificó la forma de vida de los pequeños talleres existentes, dando paso a la industrialización, lo que dio lugar a la concentración de trabajadores en fábricas, sin horarios de trabajo determinados, inclusive laboraban hasta 18 horas por día, con un salario desproporcionado.

En esta época hubo dos movimientos importantes, por un lado, los derechos laborales, se reconocieron a nivel ordinario, es decir que, surgieron leyes especiales, y por otro lado, esos derechos se encontraban contenidos en las constituciones de los países, en el caso de Guatemala, esas garantías aparecen plasmadas a partir de la Constitución Política de 1945.

⁶ *Ibíd.* P.50

1.3 Derecho Laboral Guatemalteco

El Derecho Laboral guatemalteco, se encuentra regulado por una serie de normas de carácter público; antiguamente los sectores trabajadores eran marginados y abusados en sus derechos, en la historia del Derecho guatemalteco se conocía al trabajador como mozo o jornalero, la mayoría de esos mozos eran campesinos, se dedicaban en su mayoría al cultivo de la tierra en las fincas, ya que, se encontraban monopolizadas; se dio el reconocimiento de nivel ordinario, reconociendo derechos de los trabajadores y la culminación de la llamada “Constitucionalización de los Derechos Laborales”.

A pesar de que Guatemala alcanzó su independencia en 1821, no se emitió ninguna legislación dedicada a proteger a los trabajadores, es decir, permanecieron abandonados hasta 1871, en que la llamada revolución liberal emitió un Código Civil y éste fue aplicado a las relaciones de trabajo, al igual que en Europa con motivo del apogeo mercantilista, el liberalismo que suponía en igualdad al patrono y al trabajador, era la filosofía individualista, fruto del triunfo de ese sistema filosófico-económico con la revolución francesa de 1789.

En relación al primer Código Civil, que entró en vigencia en 1877, estaba inspirado en la legislación española, el cual era de índole liberal e individualista, por lo tanto, dejaba a las partes en completa libertad para contratar sus servicios, en este sentido, el Contrato de Trabajo, era tomado como un contrato civilista, es decir, como una variedad del arrendamiento, y se definió como el convenio en virtud del cual una persona se obligaba a prestar a otra su servicio de trabajo personal, durante un tiempo determinado y por cierta remuneración acordada.

Posteriormente al Código Civil, se empiezan a dictar leyes, reglamentos y circulares, que contenían distintas modalidades esclavistas de trabajo, que aseguraban la mano de obra gratuita o precariamente pagada, en trabajos forzados de agricultura, caminos, obras públicas, y otros. Al igual que otras

ramas, el Derecho Laboral, se legisló y con ello fue evolucionando, hasta llegar al presente tiempo, actualmente lo rige el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el cual se encuentra estructurado en cuanto a normas, garantías y prestaciones laborales.

De lo anteriormente plasmado, se deduce que el actual Código laboral, está orientado a la protección de los derechos de los trabajadores, y que éstos no sean violados de ninguna manera; de conformidad con lo preceptuado en la Constitución Política de la República, preceptúa lo siguiente: *“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. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.*

*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 para los trabajadores”.*⁷

Es decir que, el actual Código, es eminentemente tutelar de los derechos del trabajador, por considerarse éste la parte más débil dentro de una relación laboral, en este sentido, la ley es clara, al estipular que cualquier cláusula que tergiversa los derechos que se otorguen a los trabajadores, se considera

⁷ Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente de 1985. Artículo 106

violación a las leyes y se tiene por no puesta y tendrá derecho a todo lo que la ley establece, por lo tanto, en todo contrato individual de trabajo, deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el Código de Trabajo y demás leyes de previsión social.

De acuerdo con lo que refiere Fernández Molina, las disposiciones laborales han evolucionado, quien ofrece una lista de ellas:

- *“Reglamentos de Jornaleros (1877);*
- *Ley de Trabajadores (1894);*
- *Ley protectora de obreros sobre accidentes de trabajo (1906);*
- *Ley de Trabajo (primer contexto laboral propiamente dicho);*
 - *Código de Trabajo (1947) Revolución de octubre, Decreto 330;*
 - *Código de Trabajo (1961) actual Código de Trabajo, Decreto 1441*
 - *Reformas al Código de Trabajo (1992)”⁸*

El Código de Trabajo actual, entró en vigencia el 16 de agosto de 1961, durante el gobierno del Presidente Miguel Ydigoras Fuentes; legítimamente, el número de Decreto que regulaba al actual Código era el 330, pero, por una reforma que le fue hecha en 1961, a través del Decreto 1441, fue que se instauró este último, y es el que figura en la actualidad.

1.4 Principios Generales del Derecho Laboral Guatemalteco

Como cualquier rama del Derecho, el Derecho Laboral, también cuenta con una serie de principios que lo regulan, que de conformidad con el Código de Trabajo vigente, se denominan características ideológicas, y son los que a continuación se analizan:

⁸ Fernández Molina, Luis. Op. Cit. P.57 y ss.

1.4.1 Principio de Tutelaridad: Para una mejor comprensión de este principio, se debe establecer el significado de tutelar, para ello, se cita a Guillermo Cabanellas quien refiere lo siguiente: *“Que protege, ampara o defiende. Que guía, dirige u orienta. Concerniente a la tutela de los menores o incapacitados”*.⁹

Para efectos del presente estudio, la definición que se acopla al tema, es la que se refiere a la protección o amparo, en otras palabras, este principio lo que busca es proteger, pero ¿A quién? de acuerdo con lo que preceptúa el cuarto Considerando del Decreto 1441, literal a, el Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente, y como bien señala Mario Larrave: *“Trata de compensar la desigualdad económica entre patrono y trabajador, otorga una protección jurídica preferentemente a estos últimos”*.¹⁰

En otras palabras, trata de proteger al trabajador contra los abusos del patrono, su fundamento legal se encuentra en el artículo 103 de la Carta Fundamental, así como en el considerando del Código de Trabajo ya citado. Es de indicar que tampoco se trata de dejar desprotegido al patrono, sino lo que procura este principio es que, al estar patrono y trabajador en iguales condiciones, éstos pueden pactar libremente, pero deben respetarse las garantías mínimas que tienen los trabajadores.

1.4.2 Principio de Garantías Mínimas Sociales: Vela porque el trabajador goce de las garantías mínimas que le permitan tener una vida estable por medio de instrumentos creados para este fin, tiene su fundamento en el artículo 106 de la Constitución de la República y en el cuarto Considerando literal b, del Decreto 1441, que indica: *“El derecho de trabajo constituye un mínimum de garantías*

⁹ Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. P.318

¹⁰ López Larrave, Mario, Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco. P. 22

sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Este principio se refiere a que los derechos que establece la legislación laboral (Constitución, Código de Trabajo, Reglamentos, Pactos Colectivos y Convenios Internacionales), a favor del trabajador, son lo mínimo que puede gozar en toda relación de dependencia. Y como ya quedó establecido, éstos son susceptibles de ser superados a través de contratos individuales y colectivos, así también por pactos colectivos.

1.4.3 Principio de Realismo: Al aplicar este principio se debe tener en cuenta la situación de cada una de las partes económicamente hablando, al momento de resolver de manera equitativa tanto de parte del patrono como del trabajador, su fundamento legal se encuentra en el cuarto Considerando, literal d, del Código de Trabajo, el cual dice “El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado en base a una equidad es importante enfocar ante todo la posición económica de las partes para que su aplicación surja en base a hechos concretos y tangibles se debe de buscar un punto de equilibrio entre el sector trabajador y patronal en base a la situación actual económica de las partes

1.4.4 Principio de Gratuidad: En el Derecho Laboral, no es necesaria la asesoría jurídica, ya que, se trata de velar por los derechos del trabajador y muchas veces éste no cuenta con los medios suficientes para contratar a un abogado, y por otro lado, porque se encuentra libre del pago de impuestos, de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del Código de Trabajo el cual

dice “Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten antela autoridad de trabajo judicial p administrativas

1.4.5 Principio de que el Derecho Laboral es una rama del Derecho

Público: Se refiere a que al ocurrir la aplicación del Derecho Laboral, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, se trata de proteger a la colectividad trabajadora que puede ser afectada en cualquier momento de manera de agilizar el procedimiento y además porque existen instituciones del sector publico que se encargan de velar por el cumplimiento de los reglamentos y leyes

1.4.6 Principio de Necesidad e Imperatividad: Este principio se refiere a que el Derecho Laboral es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, por lo que se deduce que la autonomía de la voluntad se ve limitada a diferencia de la contratación civil, es decir que, las partes pueden celebrar un Contrato de Trabajo, siempre que se respeten las garantías mínimas que tiene el trabajador.

1.4.7 Principio de Sencillez: En este sentido, el proceso debe ser rápido, no retardar y así resolver prontamente en base a las necesidades de la parte afectada (patrono o trabajador), y no se debe abusar de los recursos procesales, el trabajador que muchas veces de conocimiento para que se pueda defender de los vejámenes que se puedan cometer en su contra, el derecho debe ser sencillo de modo que pueda asimilar el trabajador de una manera practica

1.5 Relación del Derecho Laboral con otras ramas del Derecho

El Derecho Laboral, tiene relación con otras ramas del Derecho, a continuación se indican las siguientes:

1.5.1 Derecho Constitucional: Porque, es del Derecho Constitucional que se ha derivado ésta y todas las ramas del Derecho, es ahí donde se encuentran plasmados los parámetros fundamentales del Derecho Laboral, para luego desarrollarlos en una ley específica. Su relación es muy estrecha, por el hecho de que la Constitución es la ley suprema de Guatemala, por consiguiente contiene principios de protección.

La Constitución vela por la protección de sus ciudadanos y por los derechos del sector trabajador, por el hecho de que señala el derecho de igualdad, de protección al trabajador, igualdad de salario en proporción al trabajo realizado, quiere decir que, protege al trabajador de cualquier desacuerdo que pueda tener, estas garantías son imperativas y se desarrollan en el Código de Trabajo.

1.5.2 Derecho Administrativo: La organización administrativa estudia las actividades que se llevan a cabo, las instituciones y su funcionamiento y, la finalidad con la que se crean y se manejan, el Derecho Laboral se auxilia de esta rama, en relación a los trámites administrativos que se llevan a cabo por patronos y trabajadores, y de una manera muy especial por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGGS-, en relación a la previsión social como un derecho inherente a los sujetos en una relación de trabajo.

1.5.3 Derecho Penal: Para ello se cita a Fernández Molina, quien indica lo siguiente: *“Se han prestado instituciones para adecuar el orden punitivo laboral, sanciones contra infractores de las leyes laborales que sirven de base a la*

*llamada policía laboral, que es sostén de las inspecciones de trabajo”.*¹¹

1.5.4 Derecho Procesal: Es aquella que se encarga de la aplicabilidad de la jurisdicción y competencia que reviste y otorga la ley, el Derecho Laboral es de jurisdicción privativa, es decir que, le corresponde a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, juzgar y ejecutar lo juzgado.

1.5.5 Derecho Mercantil: Regula las actividades del comercio propiamente dicho, así como las obligaciones que se deben de realizar frente a los trabajadores, actividades que protegen en todo ámbito comercial a los empleados como ente de producción de actividad comercial.

1.5.6 Derecho Internacional Público: Posee relación con el Derecho Laboral, porque en ocasiones, se auxilia de los Tratados Internacionales ratificados por Guatemala, con lo cual se les da un valor de ley, pueden utilizarse como complemento y aplicarse a falta de base legal en determinado cuestionamiento laboral.

1.5.7 Derecho Internacional Privado: Esta rama del Derecho, tiene relación entre personas y los actos que se realicen en diferentes países, busca la protección del trabajador nacional, cuando éste viaja al extranjero para laborar, para ello el Código de Trabajo ha establecido parámetros para permitir el trabajo fuera de la República de Guatemala.

¹¹ Fernández Molina, Luis. Op. Cit. P.76

1.6 Fuentes del Derecho Laboral

Como toda rama del Derecho, debe que tener un origen o surgimiento de donde emana, su esencia, por ello se puede entender que la palabra fuente proviene del griego *Fons o Fonts* que significa *manantial de agua*, por ello se entiende que significa: *De donde se da origen o nacimiento de agua*, jurídicamente, se refiere a la creación de normas jurídicas y de donde surge la manifestación de las mismas, constituyendo su razón de ser.

En una forma más concreta, se puede decir que fuente es: *“Se entiende que es el nacimiento de la norma jurídica, su apareamiento o surgimiento de una realidad, para regular una realidad misma, emanada del Estado o de la misma colectividad”* ¹²

Por ello, se dividen en:

- a) **Fuentes Directas:** Cuando hay relación entre sujeto y objeto;
- b) **Fuentes Indirectas:** Cuando no hay datos concretos relacionados con el objeto.

Las fuentes del Derecho Laboral pueden clasificarse en:

1.6.1 Fuentes Formales: Son aquellas en las que se cimientan las razones de ser para la creación de las normas jurídicas y su aplicabilidad, siendo la ley la base fundamental de este tipo de fuente, de donde surge el derecho, donde surge la necesidad de crear un ordenamiento jurídico o creación de las leyes para su aplicabilidad

1.6.2 Fuentes Reales: Indica Molina: *“En el Derecho Laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador (sobre todo en la época de la Revolución Industrial), la necesidad de*

¹² Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. Lecciones de Derecho individual de trabajo. P. 35

crear un sistema de armonía entre los dos factores de la producción, el temor de que se produzcan enfrentamientos obrero-patronales, etc.”¹³

También son conocidas como substanciales, son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales, se producen por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas.

1.6.3 Fuentes No Escritas: Son aquellas que no se encuentran plasmadas en ningún lado, pero que se realizan con fuerza de ley, como puede ser la costumbre, los actos que se ejecutan para la realización de determinado acto, y que con el tiempo se vuelven ley por el simple hecho de practicarlos.

1.6.4 Fuentes Históricas: Son aquellas que han dado origen a la legislación, pues, es por medio de ellas que se ha tomado la base para la creación de Códigos y Leyes, por ejemplo, el Código de Justiniano, el cual se utilizó como base para crear normas jurídicas.

1.6.5 Fuentes Escritas: Son aquellas en las que se cimientan los contextos en los que se van a llevar a cabo las condiciones en que el trabajador va a desempeñar su trabajo, por ejemplo, los pactos colectivos de trabajo, contratos colectivos de trabajo, reglamentos y otros.

1.7 Forma de Interpretar el Derecho Laboral

a) Favorable al Trabajador: Se refiere a que la interpretación de las normas jurídicas laborales, deben de interpretarse siempre a favor al trabajador ya que se entiende como el sujeto vulnerable ante el patrono, y es este último quien posee la carga de la prueba, al respecto, la Carta Fundamental indica: “ *En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales,*

¹³ Fernández Molina, Luis. Op. Cit. P.80

*reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores”.*¹⁴

La disposición anterior, es clara, pues lo que busca es resguardar los derechos de los ciudadanos y que no sean violados de ninguna manera, en este caso busca el bienestar de la parte más vulnerable en una relación laboral.

b) Irrenunciabilidad del Derecho: Todos los derechos y garantías que posee el trabajador son irrenunciables, por el hecho de ser inherentes al trabajador, se consideran nulas las disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la legislación laboral les otorga, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, Contrato de Trabajo o pacto colectivo, de conformidad con lo que estipula el artículo 12 del Código de Trabajo vigente.

1.8 Naturaleza Jurídica del Derecho Laboral

1.8.1 Derecho Público: Esta rama pertenece al Derecho Público, porque su fin supremo es la protección del trabajador, es decir que, protege el interés de las mayorías sociales a través de las garantías que le son conferidas constitucionalmente, esa protección abarca no sólo el ámbito laboral si no el ámbito espacial y nacional de un determinado país, de este modo el Estado aparece con una figura paternalista ya que vela por los interés del trabajador y lo hace de una manera impositiva a través de las leyes que ha creado para esta finalidad.

¹⁴ Constitución Política de la República de Guatemala artículo 106 acuerdo legislativo 18-93 año 1986

1.8.2 Derecho Privado: *“Los seguidores de esta postura argumentan que la relación laboral se inicia mediante un contrato que, como todos los contratos, se origina de un acto espontáneo y voluntario entre las partes”.*¹⁵

Es por ello, que en la doctrina, se hace el señalamiento que el Derecho Laboral se deriva del Derecho Civil, porque anteriormente el Contrato de Trabajo era tomado como un contrato civilista, y que posteriormente se separó para formarse como una rama de Derecho Público.

1.8.3 El Derecho Mixto: Esta teoría contiene ambas ideas, tanto de Derecho Público como de Derecho Privado, debido a que el Estado se encuentra como un ente imperativo de sus normas y por la tutela hacia el sector trabajador y desde la óptica privativa, porque la relación laboral inicia con un acto contractual de voluntades, dando paso a la relación entre patrono y trabajador.

1.8.4 Derecho Social: Es una nueva concepción, porque busca el interés social, tiene su surgimiento en la corriente socialista busca un interés generalizado social y justicia social, tanto económica como jurídicamente, al respecto, Luis Fernández Molina menciona lo siguiente: *“Si el Derecho Público regulaba los intereses de la entidad pública y el Derecho Privado, el interés de los particulares, se imponía un nuevo Derecho que regulaba el interés del grupo social. Si el Derecho Público tenía vigencia imperativa y el Derecho Privado vigencia voluntaria, el nuevo Derecho tendría un núcleo de acción voluntaria, rodeado por una serie de normas de cumplimiento obligatorio”.*¹⁶

¹⁵ Fernández Molina, Luis. Op. Cit. P.64

¹⁶ Ibíd. P.65

A esta corriente se le critica porque se considera que carece de sustento jurídico, pues no es muy clara en cuanto a los sujetos que protege y es de poca aplicación.

18.5 Derecho Ad- Hoc: Es una teoría que establece que el Derecho Laboral se ha nutrido del Derecho Público como del Derecho Privado pero, a diferencia de la teoría mixta, ésta utiliza figuras ya existentes en otras ramas del Derecho, es decir que, es una teoría sui géneris (Es de un género o especie muy singular y excepcional). Significa que sólo se ha nutrido de otras ramas del Derecho pero propiamente no pertenece al Derecho Público ni al Privado, es un Derecho único, porque aplica sus propias disposiciones, por otro lado, no se debe dejar de lado, cuando el Derecho Laboral se auxilia de otras ramas del Derecho, como es el caso siguiente que plantea Molina: “El caso de la desocupación de inmuebles que hubiere sido proporcionada a los trabajadores, el procedimiento que se contempla en el Código de Trabajo es el de los incidentes, por otra parte el Código Procesal Civil y Mercantil contempla como vía la de juicio Sumario”.¹⁷

¹⁷ Ibíd. P. 68

CAPITULO II

SUJETOS DE LA RELACION LABORAL

2.1 Definición de Patrono:

Al igual que en otras legislaciones, en Guatemala el Código de Trabajo en el artículo dos, brinda una definición de empleador o patrono, a saber: *“Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”*.

La definición hace el señalamiento que es aquel sujeto o institución que se encuentra en la capacidad de contratar los servicios que pueden ser físicos o intelectuales, con voluntad del empleado quienes regulan por medio de Contrato de Trabajo, las condiciones en que se va a desempeñar el cargo en base a sus intereses, al patrono se le conoce también como empleador, principal, empresario, dador de empleo, no sólo se da en el sector privado, si no también en el sector público, es decir que, se relaciona con la prestación de servicios como la Ley de Servicio Civil.

Como cualquiera otra rama, el Derecho de Trabajo también tiene relación con las mismas, en el presente caso, se auxilia del Derecho Civil, para definir el significado de persona jurídica, para ello se cita el artículo 16: *“La persona jurídica forma una entidad civil distinta de sus miembros individualmente considerados; pueden ejercitar todos los derechos y contraer obligaciones que sean necesarias para realizar sus fines y serán representados por la persona u órgano que designe la ley”*.

Pero el patrono tiene derechos y obligaciones al contratar al trabajador, éste puede ver su desempeño y ver si es conveniente utilizar sus servicios o prescindir de ellos, si lo hace sin justa causa debe de pagar las prestaciones correspondientes.

2.2 Obligaciones del Empleador:

El patrono como sujeto activo de la relación laboral posee obligaciones para con su empleado y que tanto la ley como la doctrina mencionan las siguientes:

- Por su Contenido
- Por su Origen
- Por su Beneficiario

La doctrina menciona una serie de obligaciones que posee el empleador, que se pueden aplicar sanciones con multas en caso de incumplimiento, que a continuación se explican.

a) Por su contenido: Estas obligaciones son conocidas como deberes personales, consisten en que el patrono debe de guárdale el debido respeto al trabajador, no darle malos tratamientos ni verbal ni físico, poseer una buena relación personal con éste, como persona y poseedora tanto de respeto moral como psicológico, y respeto entre sí, para mantener una buena postura patrono-trabajador, este apartado presenta una serie de sanciones de que puede ser objeto el patrono:

- Carácter contractual
- Carácter administrativo
- Responsabilidad sindical

b) Por su Origen: Son aquellas obligaciones que surgen tanto de la ley de los contratos laborales, que se celebran entre patronos y trabajadores. En el caso

de la ley, ésta señala una serie de derechos que son irrenunciables para el trabajador, lo cual provoca una obligación de cumplimiento para el patrono.

c) Contractuales: Son aquellos que nacen por la celebración de un acuerdo de voluntades entre las partes (patrono- empleador) de conformidad con las negociaciones que pacten al momento de la contratación, asimismo, pueden nacer de la realización de acuerdos colectivos, pactos colectivos de condiciones de trabajo, convenios y contratos de trabajo individuales o colectivos, que busquen mejorar las condiciones de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo, se pueden mencionar las siguientes obligaciones que posee el empleador:

- enviar dentro del improrrogable plazo de dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe que por lo menos debe contener estos datos:
 - egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias; y
 - nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los

pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

- preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;
- proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales.

Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;

- pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;
- 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 a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;
- procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;

- 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. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;
- 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; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposiciones en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no costumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

- permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 - Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.
 - Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
 - Por nacimiento de hijo, dos días.
 - Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
 - 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.
 - 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. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salarios a los miembros del referido comité ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

- En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

2.3 Definición de Trabajador:

El Código de Trabajo, en el artículo tres, ofrece una definición de trabajador, e indica lo siguiente: *“Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o ambos géneros en virtud de un Contrato de Trabajo o relación de trabajo”*.

Es aquella persona que realiza un trabajo bajo el mando o subordinación de una persona denominada “Patrono” que se compromete a realizar una actividad determinada que se pacta por medio de un contrato, esa actividad es remunerada de determinada manera, tratando de resguardar las garantías mínimas que la ley protege como ente de derechos.

En doctrina, se le conoce también como “Deudor de trabajo, acreedor de salario, jornalero, operario”, puede ejercer un determinado trabajo físico o intelectual o inclusive ambos, en Guatemala, se puede ejercer un trabajo a partir de los catorce años, personas que están sujetas a un régimen especial.

Doctrinariamente se encuentra a los siguientes trabajadores sujetos a un régimen especial:

- **Trabajador Temporal:** Es aquel que labora un tiempo determinado o por una temporada, en un empleo sin tener asegurada una relación laboral estable con determinado patrono o empresa.
- **Trabajador de Confianza:** Son aquellos que poseen la confianza del patrono y al momento de haber una desavenencia siempre se encontrarán del lado del empleador, además, estos contarán con

puestos altos en la empresa en que laboran, ya que el trabajo que desempeñan, va siempre en beneficio para el patrono, como si ellos mismos lo realizaran, por eso se les ha denominado trabajadores de confianza; pudiendo desempeñar cargos como de inspección, de vigilancia y fiscalización.

2.4 Obligaciones del Trabajador:

Al ser contratado el trabajador tiene como obligación principal, la de trabajar o brindar un servicio al patrono al que se comprometió y aceptó las condiciones a cambio de una retribución, pero que debe de realizar de manera ordenada, de acuerdo con el Código de Trabajo, entre las obligaciones que tiene el trabajador, se pueden citar:

- desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- 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;
- observar buenas costumbres durante el trabajo;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;

- someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, 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;
- 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;
- 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; e
- 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.

Las obligaciones plasmadas no representan gran esfuerzo ya que lo que más se exige es dedicación al trabajo y respeto a las buenas costumbres para mantener las buenas relaciones entre compañeros, y un buen desempeño en el trabajo, por otro lado, como se puede observar, la legislación no muestra sanción alguna sobre si se viola alguna de estas obligaciones por parte del trabajador, en contra posición con el patrono, pues, a éste sí se le sanciona por considerarlo la parte fuerte de la relación laboral.

2.5 Trabajador Intermediario:

Es aquella persona física que por ordenes de un patrono se encarga de la contratación de una o más personas para el desempeño de un determinado trabajo, estipulando el tiempo y las prestaciones que corresponden, quedando los dos solidariamente responsables ante dichas obligaciones, por ejemplo, en el cultivo de café los dueños de las fincas, cuando se acerca la época de cosecha le piden al administrador de la finca que contrate personas para la cosecha de café y éste sale en búsqueda de campesinos del área de occidente el cual contrata en nombre del patrono para trabajar en la finca para cosechar el café.

Esta definición se utiliza tanto en el Derecho Laboral como en el Derecho Civil, a diferencia que el segundo lo utiliza como el tercero en una negociación de bienes inmuebles, ya que se tiene al vendedor, y el intermediario en este caso es el encargado de buscar un comprador para dicho inmueble, quien se encarga de hacer la negociación.

El Código de Trabajo en su artículo cinco, menciona una definición de Intermediario *“Es toda persona que contrate en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.*

Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables”.

En la doctrina se mencionan dos tipos de intermediario, el agente colocador y el cuasi contratista:

a) Agente Colocador: *“Es aquella que se limita a relacionar a las partes; su remuneración se limita a una comisión previamente convenida y una vez iniciado el contrato laboral, se deja de tener relación con las partes”.*¹⁸

Esto suele suceder muchas veces con las famosas agencias de colocación de empleos, pues, ellas sirven de intermediarias con el interesado del empleo y luego de una remuneración se encargan de buscar candidatos para los puestos de trabajo, y al colocarlos, ya no tienen relación alguna con las partes, la ley no especifica claramente los tipos de empresa de ésta naturaleza, ya que únicamente se refiere a que se contratan directamente, y no por medio de empresas ni de terceros.

b) Cuasi- Contratista *“Es el que mantiene estrecha y más permanente relación con las partes y obtiene una ganancia”.*¹⁹

Muchas veces se mantiene relación entre las partes, puede ser por parte de los patronos buscándoles trabajadores para que presten sus servicios pudiendo ser ya contratantes fijos de la empresa.

¹⁸ Fernández Molina, Luis. Óp. Cit. P.167

¹⁹ Ibíd. P.179

La ley nos especifica claramente quienes no pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola, únicamente el artículo 140 del Código de Trabajo refiere:

- *“Los que hayan sido Habilitadores de Jornaleros;*
- *Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de una empresa agrícola o ganadera, propiedad de uno u otras, que estén bajo su administración;*
- *Los ebrios habituales;*

Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de este”.

2.6 Agencias de Colocación:

Las agencias de colocación, han sido permitidas, a través de un convenio de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- ratificado por Guatemala el tres de diciembre de 19953, sobre las Agencias Retribuidas de Colocación:

2.6.1 Agencias de Colocación con fines lucrativos: Son aquellas instituciones que se dedican a buscar trabajos a los empleados para colocarlos en empresas que necesitan de trabajadores, actuando como intermediarios recibiendo un honorario por parte del empleado al momento de ser colocado en el empleo, esto no recae a los periódicos u otras publicaciones a no ser que quieran actuar como intermediarios; cuya duración será establecida por la autoridad competente.

El artículo cuatro del Convenio mencionado, se cita:

- *“Estarán sujetas a la vigilancia de la autoridad competente;*

- *Sólo podrán percibir las retribuciones y los gastos que figuren en una tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad;*
- *Dicha vigilancia tiende especialmente a eliminar todos los abusos relativos al funcionamiento de las agencias de retribución de las agencias retributivas de colocación”.*

Mientras que el artículo 12 del mismo cuerpo legal indica:

- *“Se deberán establecer sanciones penales apropiadas que comprenderán hasta la cancelación de las licencias o de la autorización previstas en el convenio por cualquier infracción de las disposiciones del Convenio 96”.*

2.6.2 Agencias de Colocación Sin Fines Lucrativos: Son aquellas agencias, instituciones o personas que se encargan de colocación de empleos a la necesidad tanto del patrono como del empleado sin buscar un beneficio material, ya que su fin primordial es no lucrar con este servicio, el artículo seis del Convenio 96, menciona las atribuciones que posee:

- *“La autoridad competente deberá tomar las medidas necesarias para cerciorarse de que las agencias no retribuidas de colocación efectúan sus operaciones a título gratuito;*
- *Deberán poseer una autorización de la autoridad competente y estarán sujetas a la vigilancia de dicha autoridad;*
- *No podrán percibir una retribución superior a la tarifa que haya sido sometida a la autoridad competente y aprobada por la misma o que haya sido fijada por dicha autoridad, habida cuenta estrictamente de los gastos ocasionados; y*

- *No podrán colocar o reclutar trabajadores en el extranjero sino de acuerdo con las condiciones fijadas por la legislación vigente y si la autoridad competente lo autoriza”.*

2.7 Trabajadores Sujetos a Régimen Especial

Estos trabajadores se encuentran regulados en el Código de Trabajo, en el Título cuarto, que se refiere a que el bien jurídico tutelado tiene condiciones propias y especiales y que pueden ser variantes de los contratos, dependiendo del trabajo que se realice.

2.7.1 Agrícola y Ganadero

Son aquellos trabajos que se desarrollan con mano de obra campesina, pues, en el caso de Guatemala, gran parte de la población sobrevive gracias a este trabajo, más de un tercio de la población es de escasos recursos y por ende se dedica al cultivo de tierra, o en fincas en el sur occidente del país.

Muchos de los trabajadores emigran de su lugar de origen al lugar donde se cosecha, en otros casos emigran a fincas de la costa sur o a fincas situadas en las fronteras con México, en donde se contrata mucha mano de obra guatemalteca por considerarla barata.

Muchas veces sus derechos laborales son violados, en este caso el Licenciado Carlos Sacalxot refiere: *“Hay factores que inciden en la actividad laboral como la caída del precio de café, en las haciendas se operan los despidos masivos, la falta de coordinación entre los consulados mexicano y guatemalteco para tutelar los derechos de los trabajadores que emigran a Chiapas México y poca probabilidad de reimplantar un ordenamiento legal acorde a las necesidades del sector agrícola y ganadero”.*²⁰

²⁰ Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo, Op. Cit. P. 134

Ahora bien, por trabajador campesino se comprenden los siguientes: “Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros, y otros análogos que realizan en una empresa, agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta”.²¹

La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera.

Esta definición se refiere a los trabajadores que actúan directamente en el desempeño del trabajo agrícola o ganadero, ya que los mozos y peones se desarrollan propiamente en las actividades de cultivo y vigilancia del sector productivo, excluyendo al otro grupo que sería el sector intelectual, ya que ellos son los encargados del manejo de personal y de negociación de los cultivos que se cosecharan en dichas tierras.

Otra referencia que hace el Código de Trabajo respecto a este trabajo, es el siguiente: *“Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquellas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se les considera vinculados al expresado patrono por un Contrato de Trabajo”*

A estas personas se les considera trabajadoras porque desempeñan un trabajo independiente del jefe de familia, como consecuencia adquieren los mismos derechos que el resto de los trabajadores por las actividades que realizan en el desempeño de sus labores; aunque sean menores de edad o mujeres pertenecientes a una misma familia, ya que, muchas veces en este sector toda la familia trabaja para genera más ingresos al hogar.

²¹ Código de Trabajo, Decreto 1441, Artículo 138

2.7.2 Trabajo de Mujeres

Desde hace siglos, al sector femenino se le ha discriminado por el simple hecho de ser mujeres y considerarlas incapaces de ejercer los oficios que realizaban los hombres, con el tiempo se ha luchado por la igualdad de derechos en este sector. Poco a poco esa desigualdad ha quedado de lado, ya que a la mujer se le ha considerado más débil y se ha tratado de protegerla. La ley laboral, señala que el trabajo de las mujeres debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

Como la mujer está sujeta a un régimen especial, el Código de Trabajo, ha establecido algunas prohibiciones para los patronos, al respecto, el artículo 151 regula lo siguiente: *“Se prohíbe a los patronos:*

a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

b) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y/o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.

c) Despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este Código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del Tribunal. En caso el patrono no cumpliera

con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

d) Para gozar de la protección relacionada con el inciso que antecede, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

e) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento”.

Asimismo, el artículo 152 del mismo cuerpo legal, está dedicado a derechos especiales de que goza la mujer trabajadora: *“La madre trabajadora gozará de un descanso retribuido con el ciento por ciento (100%) de su salario durante los treinta (30) días que precedan al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post-parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de 84 días efectivos de descanso durante ese período:*

a) La interesada solo puede abandonar el trabajo presentando un certificado médico en que conste que el parto se va a producir probablemente dentro de cinco semanas contadas a partir de la fecha de su expedición o contadas hacia atrás de la fecha aproximada que para el alumbramiento se señale. Todo médico que desempeñe cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, queda obligado a expedir gratuitamente este certificado a cuya presentación el patrono debe dar acuse de recibo para los efectos de los incisos b) y c) del presente artículo.

b) La mujer a quien se haya concedido el descanso tiene derecho a que su patrono le pague su salario, salvo que esté acogida a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, en cuyo caso se debe observar lo dispuesto por los reglamentos que este último ponga en vigor; y a volver a su puesto una vez concluido el descanso posterior al parto o, si el respectivo período se prolonga conforme al concepto final del inciso siguiente, al mismo puesto o a uno equivalente en remuneración que guarde relación con sus aptitudes capacidad y competencia.

c) Si se trata de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados que indica el inciso a) de este artículo se deben reducir a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, ella conserva derecho a las prestaciones que determina el inciso b) anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses contados a partir del momento en que dejó sus labores.

d) Los días de asueto y de descanso semanal y las vacaciones que coincidan dentro de los descansos que ordena este artículo deben pagarse en la forma que indica el capítulo cuarto del título tercero, pero el patrono queda relevado, durante el tiempo que satisfaga dichas prestaciones, de pagar lo que determina el inciso b), que precede.

e) El pago del salario durante los días de descanso anteriores y posteriores al parto se subordina al reposo de la trabajadora y debe suspenderse si el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o la Inspección General de Trabajo, a solicitud del patrono, comprueba que dicha trabajadora se dedica a otras labores remuneradas.

f) La trabajadora que adopte a un menor de edad, tendrá derecho a la licencia post - parto para que ambos gocen de un periodo de adaptación. En tal caso, la licencia se iniciará a partir del día inmediato siguiente a aquel en que se le haga entrega del o la menor. Para gozar de ese derecho la trabajadora deberá presentar los documentos correspondientes en que se haga constar el trámite de adopción”.

Otra de las obligaciones que tiene el patrono para con las mujeres, es que cuando tiene a su servicio más de 30 trabajadoras, debe proporcionar local para que las madres alimenten a sus hijos y para dejarlos allí durante las horas de trabajo.

Por razones de embarazo no se puede despedir a la madre porque goza de inamovilidad en el sector laboral ya que ésta goza de derechos si fuese despedida ésta no surte efecto.

2.7.3 Trabajo de Menores de Edad

Al respecto Carlos Sacalxot, respecto al tema indica: *“1. Al emplear a menores en determinadas industrias pueden afectar la educación, condición y formación espiritual de la mujer o menor.*

2. Por razones pedagógicas: por impedir o dificultar la formación cultural de los adolescentes.

3. Por ciertas causas impuestas por una acertada política social con el fin de evitar la explotación del trabajo.

*4. Por razones de protección de la familia, como institución básica para la protección de la familia”.*²²

El artículo 148 del Código de Trabajo, establece las prohibiciones para los trabajadores menores de edad:

“a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo.

b) Se suprime.

c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad;

d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y

e) El trabajo de los menores de catorce años”.

Mientras que el artículo 149 regula la forma en que las jornadas de trabajo deben de ejecutarse:

”La jornada ordinaria diurna que indica el artículo 116, párrafo 1º. se debe disminuir para los menores de edad así:

a) En una hora diaria y en seis horas a la semana para los mayores de catorce años; y

b) En dos horas diarias y en doce horas a la semana para los jóvenes que tengan esa edad o menos, siempre que el trabajo de éstos se autorice conforme al artículo 150 siguiente. Es entendido que de acuerdo con el mismo artículo 150, también puede autorizarse una rebaja menor de la que ordena este inciso”.

²² Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. Op. Cit. P. 112

De acuerdo con lo antes escrito, se prohíbe el trabajo de menores de 14 años, sin embargo, podrán trabajar con previa autorización de la Inspección de Trabajo y el Contrato de Trabajo se celebra por medio de su representante legal, siempre que se llenen los requisitos siguientes:

“a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;

b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y

c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

*En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad”.*²³

Para que un menor pueda desempeñarse en un trabajo, debe de tener 14 años en adelante, según el Convenio 138 de la -OIT- referente a la edad mínima de admisión al empleo, indica que la legislación nacional podrá admitir el empleo de los menores y que no debe ser inferior a la edad en que cese la obligación escolar o de la edad de trece a quince años de edad bajo las siguientes condiciones:

a) “Que las actividades no sean susceptibles de perjudicar su salud o desarrollo;

*b) Que no sean de de tal naturaleza que perjudiquen su asistencia a la escuela”.*²⁴

²³ Código de Trabajo. Op. Cit. Artículo 150

Asimismo, hace la siguiente alusión a las autoridades encargadas de velar por el bienestar de los trabajadores, que en este caso está a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Inspectoría de Trabajo, el cual indica: *“Las autoridades deberán prever todas las medidas necesarias, incluso el establecimiento de sanciones apropiadas para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones del Convenio 138”*.²⁵

2.7.4 Trabajo Doméstico

Al hablar de servicio doméstico, básicamente se hace referencia a aquel en el que una persona ofrece sus servicios de trabajo en base a los quehaceres del hogar, bajo el mando de un patrono, dicho trabajo puede prestarse por mes o por día, dependiendo de la forma de contratación que hayan acordado, sin llegar a obtener lucro alguno por la prestación de este servicio. Al respecto, el artículo 161 del Decreto 1441 indica: *“Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono”*.

La legislación, no especifica la forma de pago ni la cantidad que se debe de pagar, por lo que queda claro que todo trabajador o trabajadora doméstica, debe de devengar un salario mínimo, además del suministro de habitación y manutención, tal como lo señala el artículo 162 del cuerpo legal citado; por otro lado, este tipo de trabajo se caracteriza por lo siguiente:

1. *“La convivencia, del trabajador doméstico con el empleador y su familia, la casa de habitación donde se realizan los quehaceres;*

²⁴ Convenio número 138 de la Organización Internacional del Trabajo, artículo 12

²⁵ *Ibíd.* Artículo 9

2. *La continuidad de las labores carente de horario que ocurre por el hecho de compartir vivienda; y*
3. *Variación indeterminada de las labores del sector doméstico estén conformadas por una serie de tareas que van desde el aseo hasta la atención de la familia”.*²⁶

Es de hacer notar, que el sector doméstico es aquel en el cual una familia deposita su confianza por el hecho de compartir su vivienda, además se encarga de la atención que necesita una familia.

El problema ocurre al momento de contabilizar las prestaciones, es que debería de establecer la ley, sin embargo, existen lagunas legales respecto al tema, como menciona el licenciado Sacalxot en el párrafo anterior, no se cuenta con un horario fijo ni de salario establecidos, lo cual puede generar desventaja para el empleado doméstico, y lo que ocurre es que los patronos, les proporcionan alimentos y habitación, pero con un salario inferior al mínimo.

Al igual que en otros tipos de trabajo, el patrono no cuenta con sanciones específicas, ya que, en ocasiones se cometen infracciones contra los domésticos; por ser una clase de régimen especial el Código de Trabajo, menciona los siguientes derechos del trabajador doméstico:

1. *“Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle la asistencia médica y medicinas.*
2. *En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe de gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de*

²⁶ Sacalxot Valdez Carlos Borromeo. Op. Cit. P. 118

conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes.

3. *Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación”.*

El patrono debe de apoyar al empleado en todo lo que sea posible para su estancia, esto incluye todo los gastos de enfermedad, porque hasta cierto punto puede ser considera parte de la familia por el hecho de convivencia y de antigüedad.

En la actualidad, en Guatemala se ha creado el Acuerdo número 1235, que contiene el Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular, el cual contempla un plan de cobertura progresiva del régimen de seguridad social, enfocado a la población femenina que se dedica al trabajo doméstico, por las características de vulnerabilidad que este grupo poblacional presenta; la creación de este Acuerdo se debe a que actualmente el Régimen de Seguridad Social, no cubre a todas las clases de trabajadores.

El reglamento en mención, es de aplicación para todas las trabajadoras domésticas de la República que se encuentren afiliadas, y abarca:

- a) *“Maternidad;*
- b) *Control del niño sano; y*
- c) *Accidentes”.*²⁷

Es decir que, la trabajadora doméstica, cuenta con un seguro social, por lo tanto es una obligación que tiene el patrono de afiliarla a este programa que

²⁷ Reglamento del Programa Especial de Protección para Trabajadoras de Casa Particular, Acuerdo 1235. Artículo 1.

presta el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sin importar si el patrono tiene una o más trabajadoras y para ello la trabajadora debe prestar sus servicios al menos tres días a la semana y no ser menor de 14 años, tal como indica el artículo dos del Reglamento en mención.

2.7.5 Trabajo a Domicilio

“Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos sin la vigilancia o dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación constituye Contrato de Trabajo a domicilio”.²⁸

La definición que proporciona el Código de Trabajo, da a entender que es aquél trabajador en el que las partes pactan el lugar de trabajo, puede ser la casa u otro establecimiento que no sea el lugar de trabajo del patrono, donde el trabajador se compromete a la realización de determinado producto fijado para determinado tiempo y cantidad.

Lo que hace especial a este régimen es que no se cuenta con la presencia de ningún supervisor, pues, lo pactado es que se efectúe y se entregue sin importar las condiciones en que se realice, ni los horarios que se trabajen por ejemplo, las personas que realizan artesanías, ellas entregan el producto ya terminado y muchas veces lo realizan por encargo, las condiciones en que se puede dar este medio de trabajo son las siguientes:

²⁸ Código de Trabajo. Op. Cit. Artículo 156

Exclusión de horario: El trabajador puede crear su propio horario y puede decidir qué horarios trabajar y no trabajar, sin que se encuentre sometido a un régimen.

a) Aislamiento profesional: El trabajador se encuentra excluido de relación entre compañeros, ya que, se encuentra fuera del lugar de trabajo por ello se dice que se encuentra en aislamiento.

b) Ausencia Inmediata del patrono: El trabajador debe obligación a un patrono, pues, se comprometió a la realización y entrega de determinado producto, pero esto no quiere decir que se encuentre sujeto a la vigilancia de éste, quien se encuentra en otro lugar.

El salario se señala por producto realizado, no por tiempo trabajado, pues, no se trabaja por jornadas si no por cumplimiento de entrega y cantidad de producto, además de la calidad de los productos porque no se podría pagar una cantidad alta por un producto de baja calidad, y que no llena las expectativas de la personas que las solicitó.

El Código ha previsto, lo referente al trabajo defectuoso, para ello, se cita el artículo 158: *“Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes”.*

Cuando un patrono, tiene a su cargo 10 o más trabajadores a domicilio, y si estos le solicitan un local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, pero pierden la calidad de trabajadores a domicilio, es decir, ya no están sujetos a un régimen especial, esto de conformidad con el artículo 160 último párrafo del Código de Trabajo.

2.7.6 Trabajo de Transporte

*“El trabajo de transporte es el contrato celebrado entre patrono y trabajador mediante el cual este último se compromete a guiar o conducir el medio de transporte de carga o pasajeros a cambio de una retribución, pactada por viaje, semana o mes”.*²⁹

Este tipo de contrato laboral se da entre los conductores de buses o transporte pesado, ya que, ellos hacen recorridos por pago ya sea por mes o viaje, aunque también pueden ser transitorios, es decir que, se pueden contratar los servicios de viaje o excursión para determinados pasajeros, sus características pueden ser:

1. Que las tareas específicas de conducir el medio de transporte implica en ocasiones la de carga o descarga de mercancías.
2. El trabajo suele desarrollarse fuera de la vista del transportista.
3. En ocasiones el trabajador del transporte debe tener conocimientos de mecánica, a efecto de que al ocurrir cualquier desperfecto tenga a su cargo la reparación de su vehículo.

En este tipo de trabajo no se encuentra regulada la jornada laboral, por lo que se crea una laguna legal, muchas veces se trabajan más de doce horas, ya que se inicia la jornada laboral desde las cinco de la mañana y se deja de laborar a las ocho de la noche, y se le paga en base al salario mínimo sin horas extras, por lo que se encuentran en desventaja en ese aspecto, otra desventaja es que no cuentan con un seguro de protección de vida.

²⁹ Sacalxot Valdez Carlos Borromeo. Op. Cit. P. 121

2.8 Jornadas de Trabajo

Las jornadas de trabajo también conocidas como horarios de trabajo, donde el empleado desempeña sus habilidades bajo el mando de un patrono, en determinado lugar, y a cambio recibe una remuneración.

Luis Fernández Molina indica: *“Se entiende por jornada de trabajo al lapso, periodo o duración, que el trabajador debe estar dispuesto jurídicamente para que el patrono utilice su fuerza de trabajo intelectual o material”*.³⁰

El trabajador puede aceptar un empleo si el horario es de su elección como lo puede ser de todo el día, o como puede ser por medio tiempo; al hablar de jornadas se debe de establecer que se clasifica así:

- Jornada ordinaria: Y se subdivide en: Diurna, nocturna y mixta.
- Jornada extraordinaria: Es aquella que se labora, fuera de la jornada ordinaria, y debe ser remunerada por lo menos con el 50% del salario ordinario.

2.8.1 Jornada Ordinaria Diurna

El artículo 116 del Código de Trabajo, regula que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

El trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Mientras que el trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. Una excepción a este tipo de trabajo es el empleo doméstico, debido a que no se encuentra sujeto a ningún horario específico de trabajo, pero la diferencia es que cuenta con alimentación y hospedaje.

³⁰ Fernández Molina, Luis. Op. Cit. P.124

En las jornadas ordinarias de trabajo, se han pactado los horarios de entrada y salida, en muchos empleos se les pide a los trabajadores que laboren más tiempo del pactado, el cual implica una variación y se cuenta como una jornada extraordinaria, lo que debería ser pagado por aparte.

“La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o puede dividirse en dos o mas periodos con intervalos de descanso que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador”. ³¹

El empleador debe velar porque se cumpla lo estipulado en la legislación como parte de sus obligaciones, por ello, cuando el trabajo lo amerite, varios trabajadores pueden desempeñarlo en diferentes intervalos de tiempo.

Por su parte, el Código de Trabajo, estipula quiénes no están sujetos a estas jornadas de trabajo:

- a) *“Representantes del patrono;*
- b) *Los que laboren sin fiscalización superior inmediata;*
- c) *Los que ocupen puestos de vigilancia o que requieran su sola presencia;*
- d) *Los que cumplan con su cometido fuera del local donde este establecida la empresa, como agente comisionista que tenga carácter de trabajadores;*
- e) *Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo”.* ³²

Estos empleados desempeñan puestos de confianza del patrono, y por ende, gozan de cierta libertad al momento de ejercer su trabajo, ya que, la legislación

³¹ Código de Trabajo. Op. Cit. Artículo 119

³² *Ibíd.* Artículo 124

no menciona un horario fijo para ellos, principalmente, busca que se cumpla con el trabajo pactado por parte de los demás empleados.

2.8.2 Jornada Ordinaria Nocturna

Es aquella jornada, en donde el trabajador ejerce su labor por la noche, entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente, este apartado no menciona necesariamente las condiciones en que se va a realizar este empleo, ya que, por ser horario nocturno puede haber lapsos en que el trabajador duerme lo que se consideraría descanso en horas de trabajo, esto provoca una laguna, ya que estas situaciones no las contempla la ley.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. Ahora bien, el mismo Código define lo que se comprende por “Tiempo de trabajo efectivo”, y es aquél en que el trabajador permanece a las órdenes del patrono.

Por ejemplo, un velador que tiene que cuidar las instalaciones de una determinada empresa, y ve que todo este bien este velador realiza sus rondas en determinadas horas y el resto descansa o trata de dormir un poco, a este tiempo se le podría contabilizar como tiempo trabajado y tendría que pagársele.

En otras circunstancias, Guatemala ha ratificado varios Convenios Internacionales, referentes al empleo de menores de edad en este tipo de jornadas, por ejemplo, el Convenio 79, regula el trabajo nocturno de los menores de edad en su artículo dos dice que los niños menores de catorce años que sean admitidos en el empleo a jornada completa o a jornada parcial, y los niños mayores de catorce años que estén todavía sujetos a la obligación escolar de horario completo, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche durante un periodo de catorce horas consecutivas, como mínimo que deberá comprender el intervalo entre las ocho de la mañana y las veinte horas.

*“Los niños mayores de catorce años que no estén sujetos a la obligación escolar a horario completo y los menores que no hayan cumplido dieciocho años, no podrán ser empleados ni podrán trabajar de noche durante un periodo de doce horas consecutivas, como mínimo, que deberá comprender el intervalo entre las diez de la noche y las seis de la mañana.”*³³

Aunque se debe tomar en cuenta que el Código de Trabajo establece claramente la prohibición del trabajo nocturno y jornadas extraordinarias para los menores de edad.

2.8.3 Jornada Ordinaria Mixta

El artículo 117 del citado cuerpo legal, regula lo siguiente: *“La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana. Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno. No obstante, se entiende por jornada nocturna la jornada mixta en que se laboren cuatro o más horas durante el período nocturno”.*

Al hablar de este tipo de empleo, por lo regular se hace referencia a un tipo de trabajo que comprende parte de la mañana y la tarde, siempre se debe proporcionar tiempo para tomar alimentos, pudiendo decir que se empieza a computar el tiempo laborado desde el momento en que el empleado llega al lugar de trabajo.

³³ Convenio 79 artículo 3.1 de la OIT trabajo nocturno de menores de edad

CAPITULO III

FORMAS DE CONTRATACION LABORAL

3.1 Naturaleza de los Contratos

Los contratos poseen una naturaleza, a la que se debe de prestar atención, porque éstas manifiestan el porqué de su creación, al expresar las relaciones que tiene el Derecho Laboral con el Derecho Público y Privado, la naturaleza de los contratos se disputan estas dos ramas; la primera teoría es la contractualista, enfocada en el Derecho Privado y la teoría Relacionista, que es la que se enfoca en el Derecho Público que se explican a continuación:

1. **Teoría Contractualista:** Esta teoría está cimentada en el Derecho Civil, por considerar que el contrato es propiamente un acuerdo de voluntades en el que las partes se comprometen a realizar algo sin presión alguna. Al respecto Carlos Sacalxot indica: *“Concibe que al margen del contrato, no pueden generarse derechos y obligaciones para las partes y por ende sería ilógico que de una relación de hecho pudieran derivarse consecuencias, reiterando que en la contratación laboral la autonomía de la voluntad de las partes se encuentra limitada, extremos estos que le dan el carácter público”*.³⁴
2. **Teoría Relacionista:** Esta teoría está ajustada a una relación de trabajo, ya que, el empleado se sujeta a las disposiciones del empleador, por el hecho de ir e iniciar la relación laboral, se entiende que acepta las condiciones pues, es una relación que se da entre las partes.

³⁴ Sacalxot, Carlos Borromeo. Óp. Cit. P. 39

3.2 Contratos de Trabajo

La institución del contrato, tiene relación con varias ramas del Derecho no solamente con el Derecho Laboral, se debe tomar en cuenta lo que refiere el Código de Trabajo, respecto a su definición: *“El contrato sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el cual una de las partes (trabajador), queda obligada a prestar a otra(patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta ultima a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”*. Esto de acuerdo con lo estipulado en el artículo 18 del Decreto 1441.

Ahora bien, el Código Civil, por contrato define: *“Un contrato es cuando dos o más personas conviene en crear modificar o extinguir una obligación”*, aquí es el compromiso a realizar o no, determinada acción.

Lo que refiere el Código de Trabajo, es que es una parte la que se compromete por medio de un Contrato de Trabajo, a realizar un servicio a cambio de una compensación de cualquier tipo, puede ser monetario o en especie. Por ejemplo, los frutos de alguna propiedad donde se cosecha, el contrato es aquel en el que se plasman las pretensiones de las partes; en este sentido, el Derecho Laboral tiene relación con otras ramas del Derecho, y una de ellas es con el Código Civil, el cual menciona la voluntad en el contrato, la cual se requiere para su validez, capacidad legal del sujeto que declare su voluntad, consentimiento, que no adolezca de vicio y objeto lícito.

Al igual que en las demás ramas del Derecho, posee sus controversias ya que muchas veces el Contrato de Trabajo puede ser utilizado de manera distinta a la esencia del contrato laboral, por la tendencia de ocultar las relaciones laborales dándoles carácter diferente o de otra índole.

El licenciado Néstor de Buen menciona: *“Dos conclusiones específicas del Contrato de Trabajo que nacen de la realización de un Contrato de Trabajo siendo éstas:*

- *Que no importa el nombre que las partes le den al contrato que celebren éste será Contrato de Trabajo, si de todas maneras se producen por una parte la obligación de prestar un servicio personal subordinado y por otra la de pagar un salario.*
- *Que el contrato es simplemente un acuerdo de voluntades siendo trascendente para que surtan todas las consecuencias legales que surjan con la prestación del servicio, siendo que las consecuencias de la violación de una relación efectiva de trabajo que el incumplimiento de las obligaciones derivadas del acuerdo de voluntades, aun cuando este no haya generado la relación”.*³⁵

Los contratos de trabajo poseen sus elementos como en cualquiera otra rama del Derecho, que forman parte elemental de su creación las cuales deben de regirse por las normas generales aplicables a los contratos:

a) Capacidad: Es la persona capaz de realizar determinados actos;

- **Capacidad de Goce:** Es el derecho que posee por el simple hecho de ser persona, el cual puede ejercer su derecho en cualquier momento.
- **De Ejercicio:** Es aquella capacidad que se adquiere al cumplir la mayoría de edad, y que en el caso del Derecho Laboral, se adquiere a partir de los 14 años, pues, es a partir de esa edad que la ley permite a una persona contratar su propio trabajo.

³⁵ De Buen, Néstor. Derecho del Trabajo. México: 2002 P. 43

b) Consentimiento: Es la capacidad de poder aceptar determinadas decisiones, el Derecho Civil, indica que para el negocio jurídico se debe poseer consentimiento, que no adolezca de vicio, pudiendo ser éste el dolo, cuando se realizan actos con previo conocimiento sin embargo, no son ciertos y los realizan, el consentimiento puede ser de manera tácita o expresa, siendo ésta de manera escrita, donde tanto el trabajador como el patrono se comprometen a cumplir lo pactado, en la legislación guatemalteca, el Contrato de Trabajo escrito, se debe de realizar en tres copias y cada parte deberá quedarse con su copia respectiva y otra que se deberá hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, respectivamente para que quede constancia de lo pactado, y la otra forma del consentimiento es en forma tácita, que se realiza de manera verbal y surte efectos como si lo hubieran pactado por escrito, es decir, que se diferencia por la forma en que se celebra el Contrato de Trabajo, pero tienen los mismos efectos y por ende la misma validez.

c) Objeto: Es el bien jurídico tutelado que debe de ser objeto lícito, al respecto, Néstor de Buen indica: *“En el trabajo, el objeto posible se expresa en dos direcciones fundamentales: la obligación de prestar el servicio, en forma personal y subordinada y la de pagar el salario, éste será el objeto directo, y a su vez el objeto indirecto lo constituirá el servicio específico a prestar y el importe del salario”*.³⁶

Como menciona el licenciado De Buen, el objeto tiene dos direcciones, el servicio y el pago, en los contratos laborales sin embargo, el trabajador al cumplimiento de la obligación conforme a sus capacidades y desempeño sin excepción, salvo que, éste haya sido contratado sin especificarle sus funciones o actividad a desempeñar en el momento de la contratación, este supuesto, no

³⁶ *Ibíd.* P. 45

lleva a la inexistencia del contrato laboral, pues, igualmente el trabajador está cumpliendo con su obligación y el objeto de la prestación.

Todo Contrato de Trabajo, cuenta con características que lo integran, al respecto, Fernández Molina expresa las siguientes:

1. *“Bilateral: Ya que cuenta con obligaciones recíprocas o sinalagmáticas, porque se da salario pero se espera trabajo igualmente por parte del empleado que busca un salario que le permita vivir decorosamente.*
2. *Consensual: Porque las dos partes aceptan su responsabilidad de mutuo consentimiento sin presión alguna.*
3. *Oneroso: El fin primordial del trabajador es la de interés económico.*
4. *Principal: Porque el contrato no necesita de otro para nacer a la vida jurídica, es autónomo en su creación.*
5. *De tracto sucesivo: Se da por etapas y no en un solo momento”.*³⁷

3.2.1 Contrato por tiempo indefinido

Es aquel contrato que se conoce como trabajo fijo, desde el momento que inició la relación laboral puede ser que haya sido por medio de contrato escrito o verbal, no tiene plazo específico de conclusión, y se encuentra ligado a las prestaciones de ley en el que se comprometieron las partes a realizar con previo conocimiento, al respecto el Código Civil señala: *“Cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación”.*³⁸ El Código Civil, lo reviste con una idea de crear o extinguir una obligación que se comprometieron,

³⁷ Fernández Molina, Luis. Op. Cit. P.112

³⁸ Código Civil decreto 106 art 1517

en referencia al Derecho de Trabajo, es aquel en el que una persona acepta las condiciones de trabajo impuestas por un patrono para el desempeño del empleo a cambio de una remuneración que puede ser monetaria o en especie, lo que le da forma a este contrato es que no se tiene fecha específica para terminar la relación laboral a la que se sujetaron. Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

3.2.2 Contratos por Tiempo Definido

Es aquel tipo de contrato en el que el patrono contrata a un trabajador por un lapso de tiempo determinado o para la realización de determinada obra que se haya comprometido a realizar, el cual puede durar unas semanas o meses, la ley no especifica qué prestaciones se deben de pagar, en cuanto a este tipo de contrato, se puede dar en el caso de los cortes de café que se dan para la época de cosecha, se contratan para determinado tiempo, al momento de iniciar una relación laboral y a falta de estipulaciones expresas se considerará que se ha contratado por tiempo indefinido.

3.2.3 Contratos por Obra Determinada

Es aquel contrato que se da cuando se encarga al trabajador realizar determinadas obras, bajo un determinado tiempo establecido por el patrono, a cambio de una remuneración aceptada por ambos, o la temporalidad que dure la realización de terminado objeto.

En ocasiones, en estos tipos de contrato, los trabajadores se encuentran laborando para determinado patrono pero la variante aquí es el producto entregado y la calidad del producto, en algunos casos, se utilizan para la venta,

ejemplo de esto son los artesanos que se encuentran en el municipio de Panajachel, venden los productos que realizan a otro patrono, para que los vendan y dependiendo de la demanda se encargan más productos, o la venta de productos hechos de madera que se trabajan por medio de encargo, el concepto de obra determinada en ocasiones provoca confusión con el de tiempo determinado.

3.2.4 Contratos Verbales

El Contrato de Trabajo es poco formal, por el hecho de que muchas veces se inicia la relación laboral sin firmar un contrato, se da de palabra, y esto favorece siempre al trabajador ya que el patrono posee la carga de la prueba y le corresponde probar todo lo que dice en contra del trabajador, el contrato individual de trabajo se puede celebrar de forma verbal, por las siguientes causas:

- a) *“A las labores agrícolas o ganaderas;*
- b) *Al Servicio Doméstico;*
- c) *A los Trabajadores accidentales o temporales;*
- d) *A la prestación de un trabajo para obra determinada siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales”.*³⁹

Mientras que el contrato individual de trabajo escrito: “Se debe de extender por escrito en tres ejemplares, uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono está obligado 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”, tal como señala el

³⁹ Código de Trabajo. Op. Cit. Artículo 27

artículo 28 del Código de Trabajo, para que quede constancia de la contratación que se realizó y las condiciones de trabajo a las que se comprometieron las partes.

3.3 Terminación de la Relación Laboral

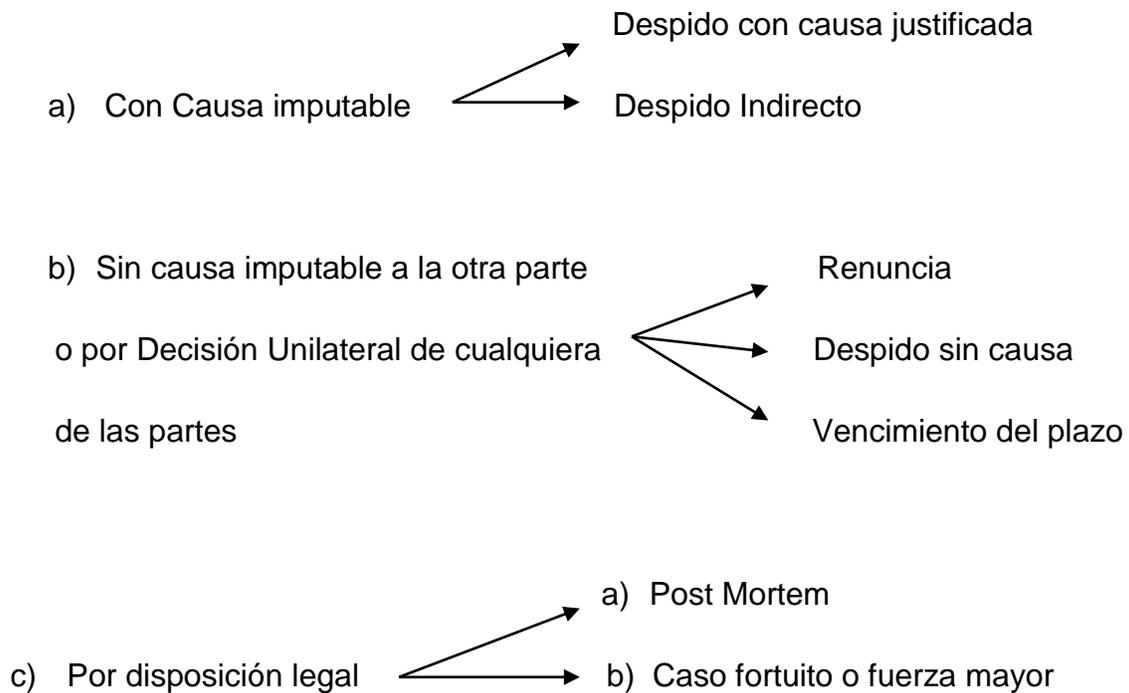
Los contratos de trabajo, se caracterizan por ser poco formalistas, esto es así, porque la ley brinda una serie de causas que pueden dar por terminados los contratos sin responsabilidad alguna, pudiendo ser decisión tanto del patrono o del trabajador, el Código de Trabajo en su artículo 76, hace referencia a la terminación de los contratos de trabajo de forma literal dice: *“Hay terminación de de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola de forma efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”*.

Los contratos laborales, como son llamados en la doctrina, son un acuerdo de voluntades por ende, están sujetos a cualquier decisión para su extinción, ya sea con responsabilidad por alguna de las partes o no, dependiendo de las circunstancias en que se haya disuelto el Contrato de Trabajo independientemente de la voluntad, donde se da por terminada toda relación entre las partes; el licenciado Caldera citado por Mario Larrave, ofrece una definición acerca del tema: *“Uno de los momentos más fecundos del Derecho Laboral, es la extinción de la relación que haya existido entre un patrono y un empleado”*⁴⁰

⁴⁰ López Larrave, Mario. Op.Cit. P. 65

Doctrinariamente, se puede dar por terminada la relación laboral por las causas siguientes:

Con causa para una de las partes



3.3.1 Con Causa Imputable a una de las Partes

3.3.2 Despido con Causa Justificada

Al momento de dar por iniciada una relación laboral entre el patrono y el trabajador se comprometen a llevar una relación cordial entre ambos, respetándose uno con otro y el trabajador se compromete a acatar las reglas del establecimiento al igual que el pudor en su centro de trabajo el cual debe de respetar pero cuando el trabajador ya no cumple con dichas disposiciones el

Código de Trabajo en su artículo 77 menciona las causas por las que el patrono puede dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad de su parte:

- *“Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;*
- *Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;*
- *Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;*
- *Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;*
- *Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63;*
- *Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario. La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;*

- *Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;*
- *Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;*
- *Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;*
- *Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y*
- *Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.*

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

El patrono como persona que garantiza el empleo a una o varias personas así como tiene obligaciones para con ellos, también tiene derechos, los cuales puede ejercer, por ejemplo, si un empleado no está cumpliendo con las expectativas de éste o falta seriamente a los lineamientos establecidos, éste puede rescindir el contrato unilateralmente sin perjuicio del pago de las

prestaciones por despido directo justificado, por ejemplo, que el trabajador deje de asistir injustificadamente durante dos días laborales completos o seis medios días laborales en un mismo mes calendario.

La polémica en torno a la justicia o no del despido, dejaría prácticamente de tener relevancia, pero, la legislación actualmente contempla la indemnización como un resarcimiento por el daño que el patrono le cause al trabajador al despedirlo sin causa justificada; por lo mismo la justificación del despido es sin duda alguna, el foco de las mayores controversias laborales a nivel individual.

Como se puede observar, se busca proteger de toda manera posible al trabajador, pero, en esta situación se debe ser ecuánime y ver si en verdad amerita el pago de la indemnización, ya que el patrono decide despedir a alguien, puede que sea por causa justificada y que sea sin perjuicio de sus bienes, en este caso no constituiría el pago de una indemnización porque no solo sufre agravio en el lugar de trabajo o a su moral, también sufre un vejamen al pago de éste.

3.3.3 Despido Indirecto

El despido Indirecto es aquel que se utiliza por parte del patrono como forma de presión hacia el trabajador, utilizando como medio el hostigamiento en el trabajo, de modo que para éste se haga insoportable su permanencia en el trabajo para que el trabajador pueda dar por concluido el contrato laboral.

El despido indirecto muchas veces se da porque su permanencia es innecesaria en la empresa o simplemente siendo de alguna manera la terminación del Contrato de Trabajo unilateralmente por parte del patrono, y de ésta manera el trabajador cuenta con el derecho a emplazar al trabajador ante los Tribunales de

Trabajo y Previsión Social, y antes de que transcurra el término de prescripción, por despido.

En el despido indirecto muchas veces se abusa del empleado ya que se obliga a realizar al empleado trabajos que no se establecieron en el momento de su contratación y posee todos los derechos ya que fue un despido directo como lo menciona el licenciado Luis Fernández Molina: *“En estos casos el trabajador, por lo general, alega que el empleador no ha tenido la franqueza o entereza de despedirlo en forma directa, si no ha acudido a este tipo de medidas y por lo mismo el retiro del trabajador es justificado (con los mismos efectos de un despido directo no justificado)”*⁴¹

En la mayoría de las veces se accede a la realización del trabajo por la necesidad de conservar el empleo, el Código de Trabajo, presenta una serie de presupuestos en su artículo 79 en lo que el trabajador se puede apoyar para reclamo de sus prestaciones a los que tiene derecho:

- Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados: quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
- Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;

⁴¹ Derecho Laboral Guatemalteco; Luis Fernández Molina Pagina 144

- Cuando el patrono directamente o por medio de familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;
- Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de la persona que allí se encuentre;
- Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 66;

Es decir, el despido indirecto se da por causas ajenas al trabajador y éste se ve afectado, ya que él no cometió ninguna infracción, y el despido ocurre sin responsabilidad de parte del trabajador.

3.4 Sin causa imputable a la otra parte o por decisión unilateral de cualquiera de las partes

Es un derecho que tiene cualquiera de las partes de dar por terminada la relación laboral pudiendo ser por decisión del patrono o del trabajador

independientemente de las razones que motiven para dar por terminada la relación laboral en el momento que éste desee, debería de dar aviso por escrito, al patrono de su decisión pero por lo general esto no se realiza, la ley menciona que todo trabajador puede optar al trabajo que desee sin presión de ningún tipo optar renunciar, sin responsabilidad.

3.4.1 Renuncia

La renuncia es un acto en el que el empleado cesa de sus obligaciones ante determinado empleador por diversas circunstancias en este caso el trabajador no posee derecho a indemnización ya que es éste el que está dejando el empleo y no el patrono quien prescindió de los servicios de éste, en muchas ocasiones representa un problema para el patrono ya que en el momento en que se da el aviso no se cuenta con otra personas que sustituya al empleador y en otros casos no se encuentra trabajadores con la misma experiencia que posee el trabajador que está renunciando, el artículo 83 indica: *“El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el periodo de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las reglas siguientes:*

- a) Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;*
- b) Después de seis meses de servicios continuos, pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos;*
- c) Después de un año de servicio continuos , pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos;*

d) *Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos;*

Dichos avisos se deben dar por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo de igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos”.

Se dan estos plazos para que el patrono en este lapso pueda buscar trabajadores que puedan suplir la plaza vacante que deja el trabajador, pero además de eso se pretende que el empleador busque a otra persona que pueda llenar sus expectativas de trabajo, al momento de terminar esta relación laboral.

El empleado puede renunciar en el momento en que lo desee e ir a otro trabajo sin perjuicio del anterior empleo, ya que no puede recibir represalias por el anterior patrono, ya que toda persona es libre de optar el trabajo que desee.

3.4.2 Despido sin causa:

Es el tipo de despido que se conoce como “Despido Directo Injustificado”, y consiste en que las condiciones del trabajo que desempeña un trabajador se ven modificadas, y siempre que éstas vayan en detrimento para él. Es decir que el patrono debe dar aviso por escrito al trabajador indicándole la causa de su despido, y si no lo hace de esta forma, el trabajador puede acudir a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social para emplazar al patrono, antes de que transcurra el periodo de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó para despedirlo, esto de conformidad con el artículo 78 del Código de Trabajo.

3.4.3 Vencimiento del plazo del contrato

Al respecto, el artículo 83 del Decreto 1441 estipula: *“El Contrato de Trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las causas siguientes:*

- a) *Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos de obra determinada;*
- b) *Por la causas legales expresamente estipuladas en él; y*
- c) *Por mutuo consentimiento”.*

Los contratos vencen por distintas causas, y se da en los contratos de plazo fijo o por la culminación de la obra o entrega de la cosa, ya que se celebran contratos con un determinado periodo de tiempo en el que las partes están de acuerdo en el plazo y llegado el momento de la extinción del plazo, el trabajador no tiene derecho al pago de indemnización al cumplimiento del plazo y al terminar la contratación el patrono se libera de responsabilidad alguna, ya que lo pactado queda en el contrato, estipulando las variantes de éste.

3.4.4 Abandono del trabajo por parte del trabajador

Esto se da cuando un trabajador deja de asistir a sus obligaciones en su empleo sin permiso del patrono o sin causa justificada, y simplemente ya no asiste a laborar, esto crearía un grave problema para el empleador ya que el se quedaría con un puesto vacante y le causaría perjuicio, el patrono puede dar esto por abandono de trabajo lo que debería hacer es darle aviso a la Inspección General de Trabajo.

Porque se puede interpretar como abandono del trabajo cuando deja de asistir a sus labores dos días laborales completos o seis medios días dentro del mismo mes calendario, sin perjuicio del pago de prestaciones, ya que no fue culpa del empleador y no se está dejando sin empleo a nadie, muchas veces esto sucede porque se cuenta con otro empleo.

3.5 Por disposición legal

3.5.1 Fallecimiento del trabajador o post mortem

*“Cuando fallece un trabajador, corresponde a sus dependientes el derecho a que se les pague las prestaciones que incluye lo que le correspondería por indemnización. En virtud de que en nuestro medio es común el caso de que una persona tenga varios dependientes (hijos), acaso de diferentes núcleos familiares (convivientes), se aconseja que este pago se efectúe a través de la Inspección General de Trabajo o, mejor aún, de un Tribunal de Trabajo y Previsión Social, en este caso, por la vía de los incidentes. En esta forma que sea el tribunal quien decida a quién y en qué porcentaje se hará el pago, de modo que para los efectos del empleado, su pago se haga por bien hecho y quede finiquitado”.*⁴²

Cuando el trabajador fallece, por lo general siempre quedan herederos del dinero que le correspondían por el tiempo laborado, se busca que se haga cumplir y que el dinero no se pierda en manos indiscriminadas el Código de Trabajo menciona lo siguiente: *“ Muerte del trabajador, si este en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho instituto y sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dicho dependiente el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses si fueren empresas con menos de veinte trabajadores”.*⁴³

La Constitución Política de la República señala: *“Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de*

⁴² Fernández Molina Luis. Op. Cit. P. 146

⁴³ Código de Trabajo decreto 1441 artículo 85

*salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador*⁴⁴.

Al fallecer el trabajador y siendo el sustento del hogar, se prevé que no quede desamparada la familia, e Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, brinda un apoyo al trabajador ya que se da por terminado el contrato laboral por fallecimiento.

*“En caso de muerte, los causahabientes que hayan dependido económicamente del occiso en el momento de su fallecimiento, especialmente su esposa e hijos menores de edad, deben de recibir las pensiones que las actuaciones determinen, además de una suma destinada a gastos de entierro. Ya que este instituto en base del dinero recibido por parte del trabajador durante el tiempo laborado y al fallecimiento de este como fondo los sobrevivientes reciben la prestaciones valorando el sueldo que este recibía en vida El Derecho de reclamar el otorgamiento de una pensión prescribe en un año y el derecho de recobrar las pensiones o indemnizaciones acordadas prescriben en seis meses”.*⁴⁵

Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrir la diferencia.

3.5.2 Caso fortuito o fuerza mayor:

Se pueden dar por terminados los contratos de trabajo cuando sucedan eventos de fuerza mayor que obliguen a rescindir los contratos sin que estos

⁴⁴ Constitución Política de la República de Guatemala Artículo 102 inciso p)

⁴⁵ Ley Orgánica del instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Artículo 29 inciso c.

implique responsabilidad alguna para el empleado ni tampoco extingue la obligación a la que se encontraba sujeto éste y las disposiciones que reglamentadas por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para otorgar el subsidio deberá argumentar *“El Instituto tomará preferentemente como fuente informativa el certificado de trabajo que debe ser extendido por el patrono o su representante, proporcionado por el instituto, a requerimiento del propio trabajador, de un familiar de un familiar de este o del Instituto directamente dentro de un término que no exceda de tres días hábiles a partir de la fecha de la ocurrencia del accidente o de aquellas que se demande la protección del régimen social”*.⁴⁶

En su reglamento número 458 hace mención que para poder hacer efectivo, en todo trabajo no se está exento de situaciones que se encuentran fuera de las actividades tanto del patrono como del trabajador, en la que ninguna de las partes tiene obligación respecto a las circunstancias acaecidas con el trabajador que sufre un vejamen y el patrono no podría estar sufragando los gastos que incurriría ello y además el pago que haría en el remplazo del empleado que se encuentre afectado.

“En caso de retiro forzoso ya sea por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez, se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de la vida que para dicho trabajador fije el

⁴⁶ Reglamento 458 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Artículo 16

indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrir en el acto del retiro la diferencia que resulte para completar tal indemnización.

En el caso de que la pensión que fije al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna”.⁴⁷

El trabajador se encuentra protegido contra cualquier contratiempo que tenga y en caso que sea una incapacidad permanente imposibilitando el ejercicio laboral, el Estado ha creado en base a la tributación mensual del sector trabajador una institución para el servicio médico, y de pensiones para los trabajadores independientemente de que sean del Estado o del sector público conocido como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social entidad creada en el año de mil novecientos sesenta y uno con el fin de brindar al sector trabajador un servicio en el momento en que éste lo requiera sin importar las circunstancias que hayan ocurrido, en este caso fortuito o de fuerza mayor tiene la obligación de cubrir las necesidades que el trabajador necesite, como apoyo tanto del trabajador como del patrono.

Al ocurrir estas circunstancias el Reglamento del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social decreto 295 en su artículo 28 hace relación de lo que cubrirán La protección relativa a accidentes de trabajo y a enfermedades profesionales, comprende los beneficios siguientes para los afiliados:

- a) En caso de incapacidad temporal, servicios médicos, quirúrgicos, terapéuticos y hospitalarios, aparatos ortopédicos y una indemnización en dinero proporcional a sus ingresos; y

⁴⁷ Código de Trabajo párrafo final artículo 82 decreto 1441

- b) En caso de incapacidad permanente, parcial o total, las rentas que las estimaciones actuariales determinen.

Mientras no se declare la incapacidad permanente, se deben de seguir brindando los beneficios por incapacidad temporal que correspondan.

CAPITULO IV

PRESTACIONES LABORALES

4.1 Salario:

El salario es el pago que el patrono realiza al trabajador, por el hecho de prestar sus servicios, puede ser por obra realizada o por el tiempo que estipule el contrato el cual debe ser en moneda de curso legal, la palabra salario proviene de latín Salarius, que deriva de Sal en referencia al pago que se hacía con un puñado de sal en la antigüedad.

Este salario puede variar por las condiciones en que se realice el trabajo o de la región debe garantizar las condiciones de vida del trabajador para que este pueda poseer una vida decorosa,⁴⁸ “ El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que el indique” el salario es fijado periódicamente por el Organismo ejecutivo por acuerdo emanado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en base al dictamen rendido por la Comisión Nacional de Salario, posee varios sinónimos el cual significan lo mismo salario entre ellos tenemos; Sueldo, honorarios, Remuneración.

Se tiene conocimientos que desde la antigüedad el Código de hamurabi ya se manejaba un concepto de salario, en la época del feudalismo se tiene conocimiento de la idea equivalente de un salario ya que se trabajaba una porción de tierra a favor del señor feudal. Se tenía retribución de una parte de las cosechas, creando los soportes de lo que se considera el salario actual ya que se trabajaba equitativamente

⁴⁸ Código de Trabajo decreto 1441 artículo 94

Según el convenio 95 se puede definir el salario como la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un Contrato de Trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Según el Licenciado Carlos Sacalxot se puede dar una clasificación doctrinaria que habla del salario que es el Salario Indivisible y el Salario en Especie:

- 2 El Salario Indivisible: Es aquel que se da no propiamente en el pago del salario, como en dinero por ejemplo cuando se dan días de feriado, viáticos, cursos de capacitación, permisos, convirtiéndose estas prestaciones como parte de un salario adjunto conocido por la doctrina como Beneficio Marginal, ya que el trabajador goza de estas prestaciones, de días de descanso con sueldo pagado permisos, los cuales, se pueden contar de algún modo como forma de apoyo por parte del patrono.
- 3 Salario en Especie: Es el pago que el patrono puede realizar en forma distinta de dinero de curso legal, pudiendo ser las cosechas que se realizan en determinado lugar el cual no puede ser mayor del treinta por ciento ya que éste posee necesidades que tiene que sufragar, en su persona y de su familia que no podría solo con productos, y es concepto que predomina en la legislación guatemalteca ya que ésta nos menciona que el salario en especie se considera en un treinta por ciento, el resto del salario en moneda nacional.

Se considera que forman parte del salario del trabajador las siguientes prestaciones

- Salario Ordinario
- Aguinaldo
- Tiempo extraordinario
- Vacaciones
- Indemnización

Estas son las prestaciones a que tiene derecho el trabajador y que la ley reconocer como Ley de Bonificación Anual Para Trabajadores del Sector Privado y Público la Bonificación Incentivo para trabajadores del sector Privado, como suyos, en cualquier momento y que se deben de pagar en el momento establecido si no en el momento de terminar el contrato se debe de hacer un equivalente de todas éstas prestaciones y hacer un promedio de todas las prestaciones pendientes y hacer un promedio y realizar el pago por parte del patrono.

- DOCTRINARIAMENTE
 - Comisiones
 - Viáticos
 - Participación en utilidades
 - Gratificaciones
 - Gastos de representación

El Código de Trabajo hace referencia de ellos en el capitulo primero salarios y medidas que lo protegen por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, muchas veces el trabajador, debe de realizar viajes pero no

coloca de su dinero ya que esto le provocaría problemas financieros por ello es que el patrono corre con todos los gastos.

De forma de protección del salario el Código de Trabajo lo protege de manera que no se pueda embargar más del cincuenta por ciento del la totalidad del salario en el artículo 96 se menciona también que no pueden ser embargados los siguientes:

- a) Los salarios mínimos y los que sin serlos no excedan de treinta quetzales al mes;
- b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más pero menos de cien quetzales al mes;
- c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más pero menores de doscientos quetzales al mes;
- d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más pero menos de trescientos quetzales al mes;
- e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

4.2 Clasificación del Salario:

El salario es la remuneración que se recibe por un trabajo realizado pero es bueno que conozcamos las diferentes clasificaciones tanto legales como doctrinarias que dan origen a la naturaleza del salario entre éstas tenemos las siguientes:

- a) *“Unidad de tiempo: Es la más común de las contrataciones ya que se maneja en contrato determinando las jornadas y los salarios que se devengaran en*

el proceso, además, siendo la permanencia del trabajador en el lugar de trabajo bajo las ordenes del patrono en este se deben de proporcionar las prestaciones establecidas por la ley, las unidades de tiempo en los que se debe proporcionar el pago siendo: por mes, por quincena, día y por hora.

- b) Unidad de Obra: conocido también como trabajo a destajo cuando se pacta el precio por unidad de obra, independientemente del tiempo tomado en producirlas, tomándose en cuenta esos precios de forma global el cancelando el precio en medida que se va entregándose el producto.*
- c) Por Tarea: Es aquella en la que el trabajador se compromete a entregarle al patrono determinado producto u obra en un plazo determinado tiempo .*
- d) Por comisión: Cuando el trabajador recibe un porcentaje sobre cada una de las operaciones que realice a favor de su empleador, pueden ser ventas o cobros, sobre el valor o cobro u operación nos menciona la legislación ⁴⁹” Si los salarios consisten en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador la cual debe ser proporcional”⁵⁰*

Guatemala al igual que otros países ha firmado acuerdos en los que se compromete a cumplir las disposiciones establecidas en dichos convenios referente al salario se encuentran varios convenios el convenio veintiséis dice ⁵¹ “ Las tasas mínimas de salario que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados quienes no podrán rebajarlas por medio de un contrato individual” .

⁴⁹ Código de Trabajo decreto 1441 Párrafo final artículo 92

⁵⁰ Fernández Molina, Luis. Op. Cit. P.145

⁵¹ artículo 3 relativo al establecimiento de método para la fijación de salarios mínimos Convenio 26

“Todo trabajador al que sean aplicadas las tasas mínimas y haya recibido salarios inferior a esas tasas tendrá derecho a recuperar la suma que se le alude por vía judicial o por cualquier otra vía legal dentro del plazo que fije la legislación nacional”⁵²

4.3 Clases de salario

Aunque no existe una clasificación específica se puede mencionar éstas que nos dan una idea de lo que serian

- Salario Nominal: Es el salario que el trabajador gana en base de sus servicios ya que lo recibe mensualmente se puede decir que es el tipo de salario al que se encuentran sujetos la mayoría de los trabajadores, independientemente de su poder adquisitivo.
- Salario efectivo: Es el salario real que recibe el trabajador con los descuentos ya efectuados que puede sufrir, por ejemplo es el pago que recibe menos los descuentos que el patrono le paga al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social por concepto de cobertura médica al trabajador.
- Salario Promedio: Es el salario que recibe haciendo la suma de todos los salarios ordinarios y extraordinarios que sirve de base para la proyección o determinación de la indemnización.

Doctrinariamente se pueden mencionar otros tipos de salario que podemos mencionar y son los siguientes:

⁵² artículo 3 relativo al establecimiento de método para la fijación de salarios mínimos Convenio 26

1. Salario Profesional: Para aquellos trabajadores que pueden dedicarse a una misma actividad
2. Salario progresivo: Es aquél en el que se busca reconocer al trabajador por la eficacia de sus servicios y la productividad que realiza, siendo de beneficio para el patrono.
3. Salario Sindical: Es el salario que se logra por medio de los esfuerzos del sindicato ya que éste abarca a toda la población trabajadora del lugar de empleo siempre buscando la superación de los empleados.

La Conferencia convocada en Ginebra en 1948, busca proteger el salario del trabajador contra cualquier circunstancia que le pueda afectar ⁵³ Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

Guatemala ha ratificado varios convenios internacionales referentes en materia laboral también debe tomar las medidas eficaces cuando ello sea necesario para que se cumplan las disposiciones ratificadas el convenio 95 nos menciona debe de realizar para que se lleven a cabo las siguientes medidas:

- a) Ponerse en conocimiento de los interesados;*
- b) Precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;*
- c) Establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;*
- d) Proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.* ⁵⁴

⁵³ Artículo 3 convenio 95

⁵⁴ Artículo 15 convenio 95

4.4 Vacaciones:

Este es un periodo en el que el trabajador goza de días de descanso remunerado, el cual tiene derecho cada año dependiendo del tiempo en que haya estado laborando si ha sido de seis meses tiene derecho a siete días y medio, pero si ha laborado más de un año tiene derecho a los quince días hábiles que la ley establece.

Este periodo empieza a computarse desde el día en que el trabajador reinicio sus labores en la empresa; se encuentra prohibido descontarse algún premio que el patrono haya dado a su empleado por cualquier motivo que sea no entra como avance de vacaciones estos se deben de tomar íntegramente.

El licenciado Luis Fernández Molina nos da un concepto de Vacaciones *Es un periodo de descanso que se remunera como si estuviera trabajando. Es una liberación temporaria del trabajo respecto a su obligación de estar a disposición del empresario, quien debe de pagar ese tiempo como si lo hubiese laborado*.⁵⁵

El trabajador es el único que puede renunciar a eso es el trabajar mismo pero a cambio de algo que en verdad le beneficie en este caso las vacaciones seria remuneradas en dinero conforme a los años que no haya tomado vacaciones.

Se trata de proteger el trabajador quien tiene derecho a la recreación en los aspecto de su vida, el derecho laboral es muy protector por ello vela por el bienestar del trabajador, muchos trabajadores consideran muchas veces que el lugar de recibir vacaciones sería más útil cambiar su periodo de vacaciones por un periodo de trabajo remunerado pero esto irían en contra la función para la que se crearon las vacaciones que es la de brindar al empleado un descanso físico y mental

⁵⁵ Fernandez Molina Luis Derecho laboral Guatemalteco pag 256

Esto se dio a principio de siglo en que vio la necesidad de dar a los empleado un tiempo de vacaciones pero no se tomo con el auge necesario del caso, por diversas situaciones económicas ya que en ese periodo de la historia se buscaba producción de la economía y algo como vacaciones pagadas para los trabajadores era algo impensable para un empresario en esos tiempos ya que no existían muchas de las leyes de protección, se inicio al termino de la primera guerra mundial propiamente donde las naciones acogieron esta práctica y posteriormente en el año de 1945 Guatemala antes de eso no se conocía como una norma legal.

Como cualquier punto de estudio aparece criticas que nos menciona el licenciado Luis Fernández Molina siendo las siguientes:

- Lo que gana el trabajador por día, algunos dividen el ingreso mensual entre treinta, otros dentro de veintidós, en la inteligencia que son los días trabajados durante el mes
- Los días que debe de pagar por año laborado, algunos consideran que la base debe de ser de veintiún días que resulta de calenda rizar los quince días, que comprendidos los días hábiles e inhábiles, sumas cerca de esa cifra; otros sostienen que la base por la que deben multiplicarse el promedio diario debe de ser de quince días

En estos sentidos encontramos contradicción en cuanto a las jornadas de trabajo; recordemos que al optar un empleo se está aceptando según la conveniencia de las partes.

Hay trabajadores que solamente trabajan pocos días a la semana o se turnan con otro empleado al hacer un recuento de las horas trabajadas esto implicaría problemas para el empleado ya que no contaría con las horas necesarias para poder disfrutar de las vacaciones que en ley se establecen dado esto se han

dado varias discrepancias en referencia al periodo de vacaciones la doctrina nos menciona

- Cuando el puesto es permanente pero que termina la relación de trabajo con cualquier empleado (aunque haya laborado todos los días) si este no ha laborado los ciento cincuenta días efectivos (que solo laboro noventa días) no se compensan las vacaciones dentro de las prestaciones finales.

En este caso el trabajador no ha cumplido con su tiempo establecido por lo que no cuenta don derecho ni ha trabajado lo suficiente como para merecer un descanso

Según el Código de trabaja al referirse al apartado referente a las vacaciones se menciona lo siguiente: ⁵⁶ “Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo bajo el servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo “

El patrono tiene la obligación de dar vacaciones pero en la ley específicamente no se menciona la sanción en el que este incurría por no dar vacaciones y el trabajador se encuentra en un impase ya que no se encuentra en posibilidades de fijarse un periodo de vacaciones lo que le acarrea problemas ante su patrono ya que se consideraría causa justificada de despido ya que este estaría faltando a sus labores y debido a la situación económica actual muchos prefieren no ejercer ese derecho, firmando papeles donde se les acredita unas vacaciones de las cuales nunca han gozado, el licenciado Nestor de Buen nos plantea una solución a ésta problemática en la que nos dice

Pero no solo las empresas tienen la obligación de dar vacaciones el Estado, como ente protector de los derecho de los trabajadores también posee sus

⁵⁶ Código de Trabajo decreto 1441 art 130

propios lineamientos para dar vacaciones a sus empleados en el área estatal la ley de Servicio Civil del Organismo Judicial menciona ⁵⁷ “Los empleados judiciales y funcionarios que tengan un año de servicios continuos, disfrutarán de vacaciones en el período que se señale en el Acuerdo respectivo que emita la Presidencia del Organismo Judicial. Los empleados judiciales y funcionarios que no tengan un año de servicios continuo gozarán de vacaciones proporcionales al tiempo laborado dentro del período señalado”

4.5 Periodo de vacaciones en las instituciones del Estado:

Las instituciones del Estado al igual que los patronos individuales deben de cumplir con las obligaciones establecida por la ley como las vacaciones. La Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, establece un perfil de vacaciones permitidas para ellos que se contabiliza de la siguiente manera

“Todo trabajador tiene derecho a veinte días hábiles de vacaciones por cada año de servicio. Adicionalmente a los días hábiles de vacaciones que se concedan, se pagarán los días de descanso respectivos de manera que por cada cinco días hábiles de vacaciones se pagarán siete días de salario. De la misma forma se calculará y pagará esta prestación cuando forme parte de la liquidación final de un trabajador, cualquiera que sea la causa de la terminación de la misma.”⁵⁸

4.6 Calculo de prestación referente a las vacaciones:

El código de trabajo como un cuerpo normativo garante de los derechos del trabajador regula en el artículo ciento treinta y cuatro lo referente al derecho de vacaciones y la forma en que se ha de reconocer al trabajador por lo que hace mención que para *“calcular el salario que el trabajador debe recibir con*

⁵⁷ Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial Decreto No. 31-2000 primer párrafo artículo 43

⁵⁸ Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial Decreto No. 31-2000 artículo segundo párrafo artículo 43

motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho a las vacaciones”.

En el mismo sentido hace referencia el Artículo 135 en que “Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo no deben descontarse del período de vacaciones, salvo que se hayan pagado al trabajador.

Si el salario del trabajador se ha estipulado por quincena o por mes, no debe el patrono descontar las faltas injustificadas que haya pagado aquél, en lo que exceda de un número de días equivalentes a la tercera parte del correspondiente período de vacaciones”.

Así mismo el Artículo 136 se hace mención que “Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones y sólo están obligados a dividirlos en dos partes como máximo, cuando se trate de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada.

Los trabajadores deben de gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Las vacaciones no son acumulables de año en año con el objeto de disfrutar posteriormente de un período de descanso mayor, pero el trabajador a la terminación del contrato puede reclamar la compensación en efectivo de las que se les hayan omitido correspondiente a los cinco últimos años”.

4.7 Regulación de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del Sector privado

El aguinaldo tiene su origen de forma independiente de la ley se inicio de manera de gratificación voluntaria por parte del patrono a los trabajadores de determinados lugares al principio se daba no en moneda si no en especie a lo que le serviría a los trabajadores como por ejemplo en las fincas se podía dar en especie algo o parte de la cosecha.

El licenciado Mario López Larrave hace referencia “ *Que el aguinaldo reunía las características de otorgarse en forma general en una empresa, en moneda efectiva y periódicamente por varios años, los tribunales sentenciaron la doctrina de que se convirtiera en una prestación adicional y obligatoria*” el Estado en su papel de protector vio la necesidad de incrementar ésta prestación con carácter obligatorio a todos los sectores con motivo de los festejos navideños según el licenciado Luís Fernández Molina este sueldo viene a sufragar los gastos por razón de las festividades que se ocasionan a fin de año y para los gastos propicios de inicio de año”.⁵⁹ Es una forma de ayuda al trabajador que se encuentra asalariado o en planillas.

Como sueldo anual complementario es aquel que se da a fin de año como parte de un salario extra al trabajador por parte del patrono, como parte de lo trabajado se da posee su propia ley que es el Decreto 76-78 Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado Que es el cual nos da una definición en su articulo uno de lo que es el Aguinaldo: “*Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen*”.⁶⁰

⁵⁹ López Larrave, Mario.Op. Cit. P.45

⁶⁰ Ley Reguladora del Aguinaldo decreto No. 76-78 articulo 1

Se puede decir que, es un sueldo extra ya que se da el cien por ciento del sueldo ese es el aguinaldo como una prestación hacia el trabajador ya que este recibe un doble sueldo.

Este recibe la totalidad del sueldo mas el aguinaldo que es otro cien por ciento del sueldo dependiendo del tiempo laboral que posea este si pasa más de los seis meses laborados tiene derecho al aguinaldo pero que seria del cincuenta por ciento; si ya posee el año tiene derecho a lo que sería el cien por ciento, se puede decir pero también en contra posición encontramos a las personas que se encuentran trabajando por contrato muchas veces no se les da ésta prestación.

4.8 Bonificación anual Para Trabajadores del sector Público y Privado.

Es un sueldo extra que se le da al trabajador el quince de julio de cada año es un sueldo se puede decir que sería se encuentra regulado en una ley específica que es la ley de Bonificación Anual para trabajadores del Sector Público y Privado Decreto No. 42-92 (mejor conocido como bono 14) el cual es el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Ésta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador.

La bonificación anual para trabajadores del sector público y privado será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere de menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.

Para determinar el monto de la prestación, se tomará como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año.

La bonificación en mención, es una prestación igual que el aguinaldo el cual se debe de general a mediados de año con el fin de apoyar al sector trabajador posee las mismas ideas del aguinaldo ya que si se ha trabajado proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, si éste fuera menor de seis meses, máximo dos años

1 año	sueldo	días laborados
360	→ Q1, 500.00	→ 290

Formula a utilizar	total a pagar
$\frac{Q1,500.00 \times 290}{360}$	→ Q1,208.33

Bonificación Anual Para trabajadores del Sector Público Y Privado **Q1,208.33**

4.9 Indemnización

Es una prestación laboral en la que el patrono debe de dar dinero al trabajador cuando este ha sido despedido sin justificación alguna por parte del patrono lo que equivaldría un mes de salario por año trabajado también conocido como liquidación el Código de Trabajo en al articulo 82 hace referencia a la indemnización las reglas que se rigen las que son

- a) su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del artículo 97;

- b) su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha justificado dicho término;
- c) la continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelgas legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el Contrato de Trabajo;
- d) es nula *ipso jure* la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios por prestarse; y
- e) el patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengado, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

El Derecho Laboral, como se pudo ver en la naturaleza del derecho laboral se tomo de lo que es el derecho civil ya que ésta figura es utilizada en lo que sería un indemnización por daños sufridos a un acreedor que exige el pago a su deudor.

La indemnización se puede decir que es aquel pago que ayudaría al trabajador a subsistir durante el tiempo en que se encuentre desempleada como medio de subsistencia ya que no fue culpa de ésta, el patrono se encuentra obligado al pago de de este ya que la ley establece los pago a los que se encuentra obligado para los cálculos del pago de la indemnización el Código de Trabajo hace referencia que se iniciara a contabilizar desde el momento en que se inicio la relación laboral cualquiera que sea ya sea por medio de contrato escrito o por

medio de contrato verbal que posee los mismos derechos que este, la indemnización es un derecho inherente de todo el trabajador independientemente de donde labore tanto en el sector público como en el privado.

En contra posición a esto encontramos lo que sería el abandono de trabajo ya que en este caso el trabajador voluntariamente ya no se presenta a trabajar sin previo aviso al patrono lo que implicaría un problema al empleador quien contaba con los servicios de este, según el Código de Trabajo se considera abandono de trabajo quien no llegase a trabajar por tres días seguido o seis medios tiempo, a lo que el empleado pierdo todos los derecho de poder solicitar alguna prestación incluyendo la indemnización ya que no fue despedido y se creería que este abandono el trabajo porque tiene otro trabajo más oneroso

En este caso, también procedería lo que es la renuncia por parte del trabajador ya que este voluntariamente decide retirarse de sus labores pero debe de dar aviso al patrono con determinado tiempo según el tiempo laborado

La legislación regula que se debe de dar todas las prestaciones a las que tiene derecho y que son nulas todas aquellas que vallan en contra posición de los derechos de los trabajadores

Las consecuencias dependen si la terminación laboral fue a causa de un despido o una renuncia

DESPIDO	RENUNCIA
---------	----------

Indemnización un salario por año.	No debe pagar
Indemnización.	
Aguinaldo proporcional.	Aguinaldo proporcional
Bonificación Anual para trabajadores del sector publico y privado	No aplica Bonificación Anual para trabajadores del sector publico y privado
Vacaciones proporcionales	Vacaciones proporcionales
Ultimo sueldo	Ultimo sueldo

En la actualidad se utiliza lo que es el trabajo por medio de servicio de contrato lo que es una simulación del contrato laboral cuando se le quiere dar valor de contrato laboral cuando tiene naturaleza civil es un contrato civil lo que vendría a perjudicar los derechos de los trabajadores ya que no se le reconocen propiamente dicho lo que les corresponde por el tiempo laborado, lo que vendría a ser una violación al derecho laboral, conocido como Contratos por servicio en este tipo de contratos hay que llevarlos a lo que sería la vía laboral y luego poder reclamar las prestaciones pero lo malo de esto es que solo se puede solicitar dos años de prestaciones.

CAPITULO V

EL PERIODO DE PRUEBA LABORAL Y PAGO DE PRESTACIONES

5.1 Periodo de prueba:

Para una mejor comprensión del tema, se ofrece una definición de probar: *“Probar es tratar de convencer al Juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión. La primera actitud que el órgano jurisdiccional asume al decidir, es la de verificar las proposiciones de las partes; esto es, comprobar por los diversos medios de que dispone, la adecuación de lo dicho por las partes con la verdad. Tomada en su sentido procesal la prueba es, en consecuencia, un medio de contralor de las proposiciones que los litigantes formulen en el juicio”*.⁶¹

El periodo de prueba es el lapso de tiempo en el que se observa el desempeño de un trabajador en determinado trabajo, para el que se le contrató y en la realización del trabajo en el que el patrono decide si continúa en la relación laboral.

Néstor de Buen, distingue entre la prueba como una condición suspensiva de un Contrato de Trabajo, cuyos efectos quedan así enteramente subordinados al cumplimiento de los resultados futuro e incierto en que aquellas pueden coincidir y admite que pueda ser una condición suspensiva potestativa (dependiendo de la decisión del empleador) o mixta, cuando la decisión corresponde a un tercero.⁶²

⁶¹ Cabanellas, Guillermo. Op. Cit. P.356

⁶² De Buen, Néstor Op. Cit. P. 320, 321

En este tipo de contratación, se lleva a cabo en un tiempo determinado en donde la contratación se realiza de palabra en el que el patrono no firma el contrato hasta después del periodo de prueba, el licenciado Néstor de Buen, hace referencia al periodo de prueba e indica que es un instrumento secundario sujeto a otro, más importante que en este caso sería el contrato propiamente dicho de trabajo, sujeto a las condiciones del desenvolvimiento del trabajador, en el que el empleador puede prescindir de los servicios de trabajador sin responsabilidad alguna.

Para conocer la naturaleza jurídica del periodo de prueba es difícil de estudiar, ya que este tipo de contrato está sujeto a la voluntad y a las circunstancias en que se lleve a cabo la negociación, y por el tipo de trabajo que desempeña.

El licenciado Néstor de Buen en su libro Derecho del Trabajo, estudia el periodo de prueba como un contrato extraordinario principal como él explica: *“Es una condición suspensiva de un Contrato de Trabajo cuyos efectos quedan así enteramente subordinados al cumplimiento del resultado futuro e incierto en que aquella puede consistir, estimando como tal la apreciación de que este resultado pueda hacer el mismo empresario – condición suspensiva potestativa-, o terceras personas ajenas a ésta”*⁶³

El licenciado de Buen, es muy claro al indicar que el periodo de prueba no es una condición claramente de contratación, si no un acto futuro e incierto, y que se puede dar el despido en cualquier momento con responsabilidad, porque es un acto independiente del Contrato de Trabajo ya que se realiza antes de la creación de éste.

La doctrina menciona varias distinciones entre las que se menciona:

⁶³ Nestor de Buen; Derecho Del Trabajo Tomo II Pagina 29

- a) **Contrato de Trabajo sometido a prueba :** Es una clase de contrato en el que se fundamenta la idea de la realización de un contrato definitivo en la que ambas partes están de acuerdo con las condiciones de trabajo.
- b) **Contrato de Trabajo con cláusulas especiales de prueba:** Es aquel que busca el desempeño del trabajador desde diferentes puntos de vista, no sólo uno específicamente, analizando si el trabajador es apto para ser contratado y si llena las expectativas de que busca el empleador, a diferencia del primero que solo busca el desempeño y la conclusión de un contrato.
- c) **Contrato de Trabajo definitivo que por imperativo legal, se considera, no obstante, como contrato de libre resolución:** En este apartado se le da potestad al patrono para poder rescindir cualquier Contrato de Trabajo, sin responsabilidad cuando ha sido burlado de alguna manera por el empleado, por ejemplo, que haya mentido respecto a su experiencia y éste se haya dado cuenta en el periodo de prueba ya que como se vio en los otros dos apartados en este lapso de tiempo el empleado debe demostrar que es apto para ejercer el empleo solicitado.
- d) **Contrato de Prueba Autónomo:** Es un contrato principal e independiente ya que en el periodo de prueba se puede observar la efectividad del trabajador y si cumple con las expectativas y el patrono no menciona nada automáticamente inicia su relación laboral.

El periodo de prueba es un lapso de tiempo en el que el patrono puede prescindir del trabajador pero, si este no menciona nada al momento de concluir el periodo de prueba, significa que el empleador está satisfecho con el desempeño del trabajador, y el Contrato de Trabajo, continúa con todos sus efectos jurídicos, recordando que éste queda perfecto desde que se inició la

relación laboral, es decir, desde el primer día que el contratado ejecutó su primera labor que el empleador le ordenó.

5.2 Criterios Referentes al Pago de Prestaciones en el Periodo de Prueba

Como en las demás ramas del Derecho, hay discusiones entre las diferentes ideas al periodo de prueba, y por ende se da inicio a las discusiones en cuanto a las prestaciones que tiene derecho el trabajador y hasta dónde llega la obligación del patrono.

El Derecho Laboral es aquel que busca la protección de los derechos del trabajador, para evitar que se comentan vejámenes, al hablar del derecho de prueba es bueno estudiar hasta dónde llega esa protección y si el trabajador cuenta con los medios necesarios para hacer efectiva esa protección.

5.2.1 Criterio favor del pago de las prestaciones durante el periodo de Prueba laboral:

Este criterio es el que los tratadistas exponen que en el periodo de prueba del Contrato de Trabajo existen los mismos criterios de un Contrato de Trabajo, ya que aparece el acuerdo de voluntades, horario de trabajo, un sueldo establecido, y un trabajo específico por realizar, por las razones anteriores, el trabajador contratado tiene derecho a todas las prestaciones laborales contenidas en la ley por el tiempo trabajado en el periodo de prueba, a excepción de la prestación de indemnización por terminación del Contrato de Trabajo, puesto que la misma ley releva al patrono de esta obligación cuando el Contrato de Trabajo termina durante este periodo.

La ley es clara al respecto que a todo trabajador se debe de pagar todas las prestaciones establecidas en ellas, el artículo 102 de la Constitución Política de la República, establece la igualdad de salario para igual de trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, ya que el Código de Trabajo hace mención que para que se perfeccione un Contrato de Trabajo basta con que inicie la prestación de los servicios.

La ley es poco formalista en ese sentido, entonces se puede hacer de cuenta que desde el momento en que se acepten las condiciones del periodo de prueba se puede considerar que se inicio una relación laboral propiamente dicho, ya que también habla de las responsabilidades civiles en que este incurriría al no cumplir con las condiciones de trabajo antes de iniciar la relación de trabajo se puede tomar desde un punto de vista del periodo de prueba que no se ha iniciado la relación de trabajo propiamente dicho sin embargo trae consigo responsabilidades civiles, como consecuencia de incumplir a lo que se comprometió.

El artículo 106 aclara que serán nulas ipso jure y no obligan a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en un documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo, 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 para los trabajadores.

En el Código de Trabajo por ser una ley paternalista busca siempre el bien social hacia los trabajadores por ende hace referencia para interpretar las leyes laborales, hay que tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.

La ley es muy clara que el trabajador posee derechos que la ley le otorga que no pueden ser violados ni renunciados y ésta establece que todo trabajador tiene derecho a todas las prestaciones de ley independientemente del tiempo que laboró equivalente a los días laborados lo que en la práctica suele ser lo contrario.

La Inspección General de Trabajo, es una institución que vela porque se cumplan los derechos establecidos en el Código de Trabajo, al externar su opinión respecto al periodo de prueba en los contratos de trabajo, por los laborantes de esa institución con sede en la ciudad de Quetzaltenango, ellos coinciden en que todo trabajador independientemente del tiempo laborado inclusive menor del tiempo de prueba posee los mismos derechos que un trabajador fijo y las prestaciones correspondientes también en un cálculo de los días trabajados a excepción de lo que sería la indemnización.

5.2.2 Criterios en contra del pago de prestaciones durante el periodo de prueba laboral

Al igual que hay ideas a favor del pago de prestaciones laborales, también se encuentran las que están en contra de esa postura, la doctrina no es muy amplia en ese tema, pero hay tratadistas que opinan que no se deben de pagar ya que la relación laboral inicia desde el momento en que se perfecciona el contrato laboral por lo que nacen las obligaciones.

Al ver esa idea se tienden a girar las ideas a lo que serían las teorías civilistas al hacer una comparación entre estas leyes, se puede observar que el artículo 1518 del Código Civil, establece que los contratos se perfeccionan por el simple consentimiento de las partes, excepto cuando la ley establece determinada formalidad como requisito formal para su validez; el último párrafo del artículo 19 del Código de Trabajo establece: *“Para que el contrato individual de trabajo*

exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo”.

Para el licenciado Néstor de Buen Magano Quien califica el periodo de prueba como “Contrato de Experiencia” tiene por objeto proporcionar al empleador la posibilidad de comprobar las aptitudes técnicas del empleado y a éste la de confirmar la conveniencia de las condiciones de trabajo; no obstante invoca la opinión contraria de Aylusio Clausus que sostiene que los contratos a tiempo fijo son numerus clausus y por no incluirse entre ellos el contrato de prueba no puede considerarse válido.⁶⁴

El licenciado Néstor de Buen, incide en que cuando un trabajador engaña al patrono durante el periodo de prueba no puede ser considerado despido porque éste se llevó a cabo antes que naciera la relación de trabajo.

En la doctrina claramente se aprecia que el periodo de prueba no es bien visto, ya que nunca nace a la vida jurídica, y la separación del cargo laboral por medio de despido durante el periodo considerado de prueba no se puede considerar así porque no se perfeccionó por medio de contrato lo que liberaría al patrono del pago de cualquier prestación al que tuviera derecho correspondiente de los días trabajados.

⁶⁴ De Buen, Néstor. Op. Cit. P. 321

5.3 El Periodo de Prueba y pago de prestaciones en la legislación

Guatemalteca

La legislación guatemalteca al igual que en otras legislaciones regula el periodo de prueba dentro de ordenamiento legal, tanto en el Código de Trabajo como las leyes orgánicas de las instituciones del Estado, la doctrina guatemalteca no ve este tema como punto de estudio sin embargo la ley si lo plantea como medio de adaptación en un trabajo bajo el mando de un patrono.

“En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.”⁶⁵

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede poner término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

“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 al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea”.⁶⁶

El Código de Trabajo, plantea el periodo de prueba como un medio de adaptación sin responsabilidad alguna, por la terminación del contrato en forma prematura, pero solo en cuanto a que el empleador no está obligado a dar

⁶⁵ Código de Trabajo decreto 1441 articulo 81

⁶⁶ Código de Trabajo decreto 1441 articulo 82

indemnización ni el trabajador obligado a dar el aviso previo de terminación, es decir, el preaviso.

En el periodo de prueba, el trabajador no ha trabajado más de dos meses sin embargo ha prestado sus servicios por ende tendría derecho de las prestaciones equivalentes a lo que serían dos meses o menos si es que así se convino, siempre y cuando el patrono haya sido el que rescindió de los servicios del trabajador.

La ley de Servicio Civil del Organismo Judicial, también hace referencia a este tema siendo este periodo de tres meses para que compruebe el empleado que se va a ocupar definitivamente el puesto asignado dentro del organismo judicial cuando este ya se allá encontrado laborando dentro del organismo judicial.

Oposición estará sujeta a un período de prueba ininterrumpido de tres meses, Si se trata de primer ingreso y de dos meses en caso de ascenso, contados a Partir de la fecha de toma de posesión del cargo.⁶⁷

Artículo 31. Conclusión del período de prueba. Concluido el período de Prueba, el empleado judicial o funcionario quedará confirmado en el cargo, salvo que el jefe de la unidad a cuyo servicio haya sido asignado, manifieste Previamente su oposición razonada.

Artículo 32. Cesación de funciones. De no concluir los empleados de primer Ingreso satisfactoriamente el período de prueba, la autoridad nominadora deberá dar por finalizada la relación laboral sin incurrir en más responsabilidad que la que se derive del pago de prestaciones proporcionales a los derechos adquiridos.⁶⁸

⁶⁷ Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial acuerdo No. 31-2000 artículos 32-33

⁶⁸ Ley del organismo judicial. Artículos 32-33

La ley del Servicio Civil, es más específica en el sentido de contratación de personal, en el periodo de prueba ya que busca que el futuro trabajador pueda asumir la responsabilidad a la que va a estar sujeto como ente de justicia, diferencia en el periodo de prueba con el Código de Trabajo en el que se ésta ley se da un periodo de prueba más amplio, y en este se especifica claramente que se debe de pagar las prestaciones proporcionales lo que no menciona el Código de Trabajo al hacer una comparación ésta ley se encuentra más completa referente a su redacción ya que claramente especifica los derechos a los que el empleado del sector justicia.

Otra legislación en la que se menciona el periodo de prueba es la ley de servicio civil municipal decreto 1-87 que tiene como fin principal el de regular las relaciones entre los trabajadores de la municipalidad a los derechos y obligaciones que poseen estos de una forma más explicita, como ven el periodo de prueba desde su reglamentación: “Toda persona nombrada en un puesto dentro del servicio de carrera, debe someterse a un período de prueba en el desempeño del puesto de que se trate, y queda inscrita en el registro correspondiente. El período de prueba se inicia a partir de la fecha de toma de posesión del puesto y dura seis meses para los nuevos servidores y tres meses para los casos de ascenso.

Si el trabajador estuviere desempeñando el cargo mediante un nombramiento provisional o de emergencia el tiempo así servido debe ser tomado en cuenta para el cómputo del período de prueba correspondiente.

Queda a salvo el derecho del trabajador ascendido de ser restituido a su cargo anterior si fuere separado del nuevo puesto durante el período de prueba, por razones que no constituyan falta.”⁶⁹ Todas las leyes derivan de la misma idea el rendimiento del trabajador en el plazo determinado si este no rinde lo esperado

⁶⁹ ley de servicio municipal decreto 1-87, Artículo 38

prescinden de los servicios pero que pasa con éstas personas que confían en obtener ese empleo no hay un artículo específico que obligue al patrono a proteger económicamente a este ya que se provoca un vejamen porque se le deja sin empleo sin anticipación alguna para que este busque otro empleo, pero sin embargo si regula la forma de despido del trabajador, ya que se considera no apto: *“En cualquier tiempo, dentro del período de prueba la Autoridad Nominadora puede separar a un empleado sin responsabilidad de su parte. Si en opinión de dicha autoridad, con base en los informes del Jefe Inmediato Superior del empleado se considera que este es inepto y no cumple sus deberes satisfactoriamente o que sus hábitos o conducta general no justifican su permanencia en el servicio”.*

5.4 El periodo de prueba laboral Guatemalteco en comparación con otras legislaciones

El derecho guatemalteco ve el periodo de prueba como un lapso de tiempo en el que el trabajador se puede adaptar o no a un determinado trabajo y si puede llenar las expectativas del patrono; desde el punto de vista legal no hay ningún medio de protección hacia el trabajador ya que este puede reemplazar sus obligaciones en cualquier momento en el periodo de prueba, sin responsabilidad alguna, ya que la legislación así lo permite.

Sin embargo, muchas legislaciones ven desde un inicio la relación laboral como una entidad de protección al trabajador en el que sin necesidad de firmar contrato se considera empleado por ejemplo la legislación mexicana el Código sustantivo de Trabajo de la República Mexicana en sus artículos: donde menciona una definición en el artículo setenta y seis de lo que es el periodo de prueba: “ Período de prueba es la etapa inicial del Contrato de Trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por

parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo”⁷⁰. En ésta definición se amplía claramente lo que es el periodo de prueba ya que lo contemplan el fin primordial de este que es el de adaptación

ARTICULO 77. ESTIPULACION. 1. El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del Contrato de Trabajo.

2. En el Contrato de Trabajo de los servidores domésticos se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio.

ARTICULO 78. DURACION MAXIMA. El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses. Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato.

ARTICULO 79. PRORROGA. Cuando el período de prueba se pacte por un plazo menor al de los límites máximos expresados, las partes pueden prorrogarlo antes de vencerse el período inicialmente estipulado, sin que el tiempo total de la prueba pueda exceder dichos límites

ARTICULO 80. EFECTO JURIDICO.

1. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.

2. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

⁷⁰ Código sustantivo del trabajo republica de México artículo 76
<http://es.scribd.com/doc/3964523/CODIGO-SUSTANTIVO-DEL-TRABAJO>

Estos artículos se derivan de la legislación mexicana, siendo cuatro artículos en hacen referencia al periodo de prueba de lo que contempla la legislación guatemalteca ya que también menciona lo referente al trabajo domestico, y que se comprende la responsabilidad desde el inicio.⁷¹

En lo que se refiere a la legislación de la Republica de el Salvador también se plantea lo que es el periodo de prueba, las legislación Salvadoreña y la guatemalteca en ese tema de estudio tiene reglamentación parecida ya que ambas leyes lo ven como un periodo libre de responsabilidades en cuanto a la obligación de indemnizar como lo menciona el Código de Trabajo que cita literalmente: “Art. 28.- En los contratos individuales de trabajo podrá estipularse que los primeros treinta días serán de prueba. Dentro de este término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa.

Vencidos los treinta días a que se refiere el inciso anterior sin que ninguna de las partes haya manifestando su voluntad de dar por terminado el contrato, éste continuará por tiempo indefinido, salvo que las partes hayan fijado plazo para su terminación, en los casos que la ley lo permita.

Si antes de transcurrido un año se celebra un nuevo contrato entre las mismas partes contratantes y para la misma clase de labor, no podrá estipularse período de prueba en el nuevo contrato.”⁷²

Es muy poco lo que trata el Código de Trabajo Salvadoreño pero coincide con que vencido el plazo y no se ha dicho nada se considera la continuidad del contrato otro punto que trata es el del trabajo doméstico ya que plantea igual que

⁷¹ Artículos del la ley sustantiva de trabajo mexicano <http://es.scribd.com/doc/3964523/CODIGO-SUSTANTIVO-DEL-TRABAJO>

⁷² Articulo veintiocho Código de Trabajo de el Salvador
<http://www.csj.gob.sv/leyes.nsf/86d954e1d83eee5786256d48006fd626/46004eae5770911c06256d05005d7c3f?OpenDocument>

el código costarricense que se considera como periodo de prueba un plazo de quince días

El Código Sustantivo de Trabajo de la República de Colombia, también hace referencia al periodo de prueba en sus artículos y como todas las legislaciones el fin primordial es el desempeño del trabajador : “ El período de prueba debe ser estipulado por escrito, y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del Contrato de Trabajo.

2. En el Contrato de Trabajo de los servidores domésticos se presume como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio. ⁷³

El periodo máximo: “Artículo modificado por el artículo 7o. de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses.

En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.

Cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del período de prueba, salvo para el primer contrato. ⁷⁴

Lo más interesante e importante es que este código brinda todas las protecciones a los trabajadores como lo recita textualmente:

1. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.

⁷³ Artículo 77 Código sustantivo de Trabajo Colombia
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo_pr002.html

⁷⁴ Artículo 78 Código Sustantivo de trabajo
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo_pr002.html

2. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones.

Aquí se le da protección jurídica lo que no hacen las demás legislaciones quienes se desligan completamente de la responsabilidad, es una forma de que el trabajador tenga garantizada de algún modo una prestación a la que tiene derecho por haber ejercido una labor.

Período de prueba: Las partes podrán pactar un período de prueba que no excederá de noventa (90) días, a objeto de que el trabajador juzgue si las condiciones de trabajo son de su conveniencia y el patrono aprecie sus conocimientos y aptitudes. Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por extinguido el Contrato de Trabajo sin que hubiere lugar a indemnización alguna y sin necesidad de notificar previamente tal decisión.

Parágrafo Primero: Será nula la estipulación que establezca un período de prueba cuando el trabajador hubiere desempeñado las mismas o similares funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad.

Parágrafo Segundo: El período de prueba se tomará en consideración para determinar la antigüedad del trabajador, cuando éste continúe prestando servicios una vez vencido aquél.”⁷⁵

5.5 Cuadro comparativo del periodo de prueba con otras legislaciones

⁷⁵ Artículo treinta del reglamento de la ley organica del trabajo de la republica de Venezuela
<http://fpantin.tripod.com/index-41.html>

País	Regulación legal	Tiempo de Duración	Efecto Jurídico
GUATEMALA	Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede poner término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna (en cuanto a la obligación de indemnizar)	En todo contrato significa que el Contrato de Trabajo inicia desde el primer día de trabajo y que los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.	No hay responsabilidad de ninguna de las partes en cuanto a indemnizar por el lado del empleador y de dar aviso previo de terminación del contrato por parte del trabajador.
MEXICO	Período de prueba es la etapa inicial del Contrato de Trabajo que tiene por objeto, por parte del empleador, apreciar las aptitudes del trabajador, y por	En los contratos de trabajo a término fijo cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses	Desde el inicio se da carácter de contrato a la relación laboral

	parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo		
SALVADOR	Periodo de adaptación de las partes al trabajo	Los primeros treinta días serán de prueba. Dentro de este término, cualquiera de las partes podrá dar por terminado el contrato sin expresión de causa.	Se da valor al periodo de prueba al reiniciar en el mismo trabajo
COLOMBIA	“la etapa inicial del Contrato de Trabajo que tiene por objeto, por parte del patrono, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo”.	El período de prueba no puede exceder de dos (2) meses. En los contratos de trabajo a término fijo, cuya duración sea inferior a un (1) año el período de prueba no podrá ser superior a la quinta parte del	En el periodo de prueba el empleador tiene toda la libertad de continuar o no con el Contrato de Trabajo, y si decide no continuar, no hay norma que se lo impida, no importa cual haya sido la causa de su decisión.

		término inicialmente pactado para el respectivo contrato, sin que pueda exceder de dos meses.	
VENEZUELA	El período de prueba se tomará en consideración para determinar la antigüedad del trabajador, cuando éste continúe prestando servicios una vez vencido aquél.	Las partes podrán pactar un período de prueba que no excederá de noventa (90) días, a objeto de que el trabajador juzgue si las condiciones de trabajo son de su conveniencia y el patrono aprecie sus conocimientos y aptitudes.	Durante el período de prueba, cualquiera de las partes podrá dar por extinguido el Contrato de Trabajo sin que hubiere lugar a indemnización alguna y sin necesidad de notificar previamente tal decisión.

La legislación extranjera es más protectora en la garantía del pago de las prestaciones que en legislación guatemalteca, ya que, ésta lo ve como un contrato propiamente dicho, desde el momento del lo pactado haciendo una estrecha relación laboral, por consiguiente, la protección se encuentra normada desde el punto legal, ya que los Códigos de Trabajo lo mencionan explícitamente y hacen gala de su protección, en contraposición con la legislación guatemalteca, pues, posee un vacío legal, al expresar las garantías por lo que hay que comparar artículos del mismo Código de Trabajo, y comparar con la

Constitución Política de la Republica de Guatemala para tener un margen amplio de análisis para poder accionar las garantías, por ende las normas no se encuentran explícitas, por lo que trae confusión al trabajador para el pago de lo laborado.

CONCLUSIONES

- I. De acuerdo con el estudio realizado, otras legislaciones, son del criterio que el pago de indemnización, no debe hacerse cuando el trabajador se encontraba en su periodo de prueba, porque aún no ha adquirido tal derecho.
- II. La Inspección General de Trabajo, es de la opinión, de que todo trabajador independientemente del tiempo laborado tiene derecho a que le sean pagadas sus prestaciones laborales, aún si sólo laboró durante el periodo de prueba, con excepción de la indemnización.
- III. En el periodo de prueba el patrono está en toda la libertad de continuar o no con el Contrato de Trabajo, y si decide no continuar, lo puede hacer sin responsabilidad de su parte.
- IV. Se determinó que al ocurrir un despido durante el periodo de prueba, el trabajador tiene todo el derecho a que se le reconozcan las prestaciones laborales que le corresponden.

RECOMENDACIONES

- I. Se debe de procurar la divulgación por parte de la Inspectoría General de Trabajo, a los patronos sobre el tema del periodo de prueba y evitar arbitrariedades en contra del trabajador.
- II. Se debe de hacer saber a los patronos que durante el periodo de prueba, el trabajador adquiere los mismos derechos y obligaciones, y por ende en caso de dar por terminado el Contrato de Trabajo, el patrono está obligado al pago de prestaciones laborales.
- III. Se debe orientar a los patronos, en relación a la simulación del periodo de prueba, y que el mismo no puede durar más de dos meses.
- IV. El periodo de prueba se computa a efectos de antigüedad, para el pago de prestaciones laborales posteriores a tal periodo.

REFERENCIAS

BILIOGRAFICAS

- Síntesis del Derecho del Trabajo Guatemalteco
López Larrave, Luis
Segunda edición año 2007
- Derecho Laboral Guatemalteco
Fernandez Molina, Luis
Segunda edición año 2007
Inversiones educativas / IUS ediciones
- Lecciones de Derecho Individual de Trabajo
Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo
Primera Edición
- Diccionario Enciclopédico de derecho Usual
Cabanellas, Guillermo
Catorceava edición
Editorial Heliasta
- Derecho del Trabajo
De Buen Lozano, Néstor
Sexta edición
Editorial Porrúa S. A.
México 1985

- Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
De Buen Lozano, Néstor
Primera Edición 1997
Editoria Universidad Autónoma de Mexico UNAM

NORMATIVAS

- Constitución Política de la República de Guatemala
Año 1985
- Código de Trabajo de Guatemala
Decreto 1441
Año 1965
- Código Civil de Guatemala
Decreto 106
Año 1963
- Ley de Servicio Municipal
Decreto 1-87
- Ley de Servicio Civil del Organismo Judicial
Decreto 48-99
- Acuerdo número 1135 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
- Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado
Decreto No. 76-78
- Ley de Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público
Decreto No. 42-92

- Ley de Bonificación Incentiva
Decreto No. 78-84
- convenio 95 Relativo a la Protección del Salario
- Convenio No. 26 relativo al establecimiento de método para la fijación de salarios mínimos
- Convenio No. 79 Relativo a la limitación de trabajo nocturno de menores de edad
- convenio No. 96 Relativo a las agencias Retribuidas de Colocación

CITAS ELECTRÓNICAS

- sustantivo de Trabajo Colombia
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo_pr002.html
- Código Sustantivo de trabajo de Colombia
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo/codigo_sustantivo_trabajo_pr002.html
- reglamento de la ley organica del trabajo de la republica de Venezuela
<http://fpantin.tripod.com/index-41.html>
- ley sustantiva de trabajo mexicano
<http://es.scribd.com/doc/3964523/CODIGO-SUSTANTIVO-DEL-TRABAJO>
- código de trabajo de el Salvador
<http://www.csj.gob.sv/leyes.nsf/86d954e1d83eee5786256d48006fd626/46004eae5770911c06256d05005d7c3f?OpenDocument>
- reglamento de la ley orgánica del trabajo de la republica de Venezuela
<http://fpantin.tripod.com/index-41.html>

ENCUESTA A LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO Y JUZGADO DE TRABAJO

1.- Cual es el nombre de la institución en que labora y las funciones que tiene bajo su cargo?

R/ _____

2.- Según su criterio que es el periodo de prueba y cuanto abarca este?

R/ _____

3.- Es posible que un trabajador que labore únicamente durante el periodo de prueba posea los mismos derechos que un empleado fijo y porque ?

R/ _____

4.- al momento de ser despedido al trabajador muchas veces no se le paga prestaciones porque se dice que estaba bajo prueba porque sucede esto?



R/ _____

5 - Existe alguna laguna legal referente al pago de las prestaciones laborales en el código de trabajo?

R/ _____

6 - Que menciona la ley respecto al pago de prestaciones al momento de la terminación de la relación laboral de trabajo?

R/ _____

7 - Cual es la postura de la Inspección General de trabajo referente al pago del tiempo laborado en dicho periodo?

R/ _____

