

UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



Evasión de Responsabilidad Laboral en la Prestación de Servicios Bajo el Reglón 189

-Tesis de Licenciatura-

Suly Patricia Solís Díaz

Guatemala, octubre 2013

**Evasión de Responsabilidad Laboral
en la Prestación de Servicios Bajo el Reglón 189**

-Tesis de Licenciatura-

Suly Patricia Solís Díaz

Guatemala, octubre 2013

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector	M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus
Vicerrectora Académica y Secretaria General	M. Sc. Alba Aracely Rodríguez de González
Vicerrector Administrativo	M. A. César Augusto Custodio Cóbar

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano	M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Coordinador de exámenes privados	M. Sc. Mario Jo Chang
Coordinador del Departamento de Tesis	Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Director del Programa de Tesis	Dr. Carlos Interiano
Coordinador de Cátedra	M. A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán
Asesor de Tesis	Licda. Mariannella Giordano Snell
Revisor de Tesis	Lic. Carlos Enrique Morales Monzón

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Licda. Lorena Morales

Lic. Ricardo Bustamante

Lic. Abel Archiva González

Lic. Javier Abíbal García

Segunda Fase

Lic. Edgar Híchos

Lic. Danilo Sandoval Flores

Lic. Héctor Andrés Corzantes

Lic. Jorge Canel

Tercera Fase

Lic. Héctor Andrés Corzantes Cabrera

Lic. Luis Gustavo Oliva Murga

Licda. Vilma Corina BustamenteTunchez

Licda. Cándida Rosa Ramos Montenegro

Lic. José Luis Samayoa Palacios

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, diez de julio de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EVASIÓN DE RESPONSABILIDAD LABORAL EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS BAJO EL REGLÓN 189**, presentado por **SULY PATRICIA SOLÍS DÍAZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor a la Licenciada **MARIANNELLA GIORDANO-SNELL**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **SULY PATRICIA SOLÍS DÍAZ**

Título de la tesis: **EVASIÓN DE RESPONSABILIDAD LABORAL EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS BAJO EL REGLÓN 189**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 19 de septiembre de 2013

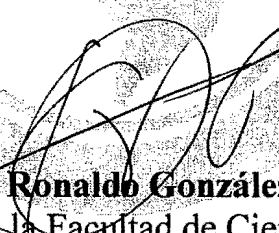
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Licda. Mariannella Giordano-Shell
Tutor de Tesis



UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veinte de septiembre de dos mil trece.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EVASIÓN DE RESPONSABILIDAD LABORAL EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS BAJO EL REGLÓN 189**, presentado por **SULY PATRICIA SOLÍS DÍAZ**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico al Licenciado **CARLOS ENRIQUE MORALES MONZÓN**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.


M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **SULY PATRICIA SOLÍS DÍAZ**

Título de la tesis: **EVASIÓN DE RESPONSABILIDAD LABORAL EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS BAJO EL REGLÓN 189**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.

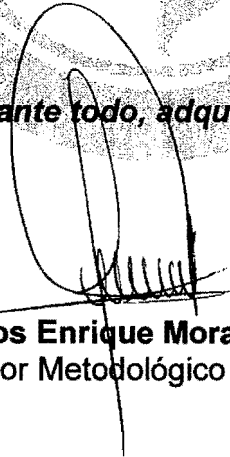
Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 17 de octubre de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Lic. Carlos Enrique Morales Morzón
Revisor Metodológico de Tesis

DICTAMEN DEL DIRECTOR DEL PROGRAMA DE TESIS

Nombre del Estudiante: **SULY PATRICIA SOLÍS DÍAZ**

Título de la tesis: **EVASIÓN DE RESPONSABILIDAD LABORAL EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS BAJO EL REGLÓN 189**

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 21 de octubre de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **SULY PATRICIA SOLÍS DÍAZ**

Título de la tesis: **EVASIÓN DE RESPONSABILIDAD LABORAL EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS BAJO EL REGLÓN 189**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.


Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 22 de octubre de 2013

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Dr. Carlos Interiano
Director del programa de tesis Facultad de
Ciencias Jurídicas y Justicia


Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



Nota: Para efectos legales, únicamente la investigadora es responsable del contenido de la presente investigación

DEDICATORIA

A Dios:	Por ser el centro de mi vida y por enseñarme la verdad
A mis padres	Miguel Angel Solis Orozco y María Emilia Diaz Herrera
A mi esposo	Juan López Martínez
A mis hijos	Yoselyn Emilia, Aylin Sarai y Angel D adrian López Solis
A mis hermanos en la fé	Dery, Hellen, Marco Tulio, Florinda, Julio, Lidia, Alfonso
A mis hermanos	Byron Estuardo, Iris Magaly Solis Diaz
A mis sobrinos	Antonio, Luisa, Miguel Ángel, Cristina, Britany y Jaciel
A mi suegra	Audelina Martínez
A mis cuñados	Miguelito (Q.E.P.D.), Dinora y César López Martínez

A mis Amigos Oscar Alfredo Aguirre Villatoro, Evelyn
Herrera Carlitos Samayoa y José Luis, Licda
Liseth y Lic Ignacio Pascual por su apoyo

A Chiquimulilla Mi tierra querida

A San Marcos Departamento que me vio crecer

A mis maestros Con todo respeto

A mis amigos Por su apoyo

A mis
compañeros Yolanda, Olivero, Luis y Juan por su
comprensión y ayuda

A usted que
recibe la presente

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	ii
Antecedentes del derecho laboral	1
Prestaciones laborales	22
Contrato laboral vrs Contrato bajo el renglón 189	34
Análisis jurídico en la prestación de servicios profesionales bajo el renglón presupuestario número 189	43
Conclusiones	50
Referencias	52

Resumen

La introducción describe los antecedentes del derecho laboral, realizándose un esbozo del recorrido histórico que ha tenido en Guatemala. Los trabajadores han mantenido una constante lucha por sus derechos laborales fundamentales, lo cual se remonta a la época de la independencia de Guatemala y ha continuado luchando por su derecho a participar en la política de su país.

Así también se desarrolla el tema de los principios de derecho laboral, debido a que en la constitución se contemplan las garantías y libertades que tienen los individuos, y la protección de que gozan frente al Estado. Dentro de las cuales se encuentran los principios de derecho laboral, que regulan garantías mínimas aseguradas a los trabajadores, y frente a sus empleadores.

Dentro de los contenidos se presenta el tema del derecho laboral, el cual en un principio, y en función de su origen, se le llamo Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos se hablo de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tuvieran como campo único de aplicación el trabajo en la industria.

El tema de las prestaciones laborales se desarrolla, describiendo el salario, la jornada de trabajo, aguinaldo, bonificación anual, días de asueto y descanso. Además se presenta los elementos, naturaleza jurídica, fortalezas y deficiencias del contrato laboral vrs contrato bajo el renglón 189. Por último se desarrolla un análisis jurídico del contrato realizado bajo el renglón 189.

Palabras clave

Contrato. Empleador. Empleado. Relación Laboral.

Introducción

La presente investigación se enfoca en la modalidad de la contratación de servicios realizada por el Estado por medio del reglón presupuestario 189, con el objeto de determinar cómo se produce la relación laboral. Es usual que el empleador recurra a elementos de diferente índole para revestir dicha relación de otra naturaleza, con el objeto de omitir así, la responsabilidad en el pago de prestaciones laborales contenidas en la legislación laboral. Es por ello la importancia de la presente investigación para redefinir los elementos laborales contenidos dentro de un contrato laboral y los

elementos de un contrato contenido bajo el renglón 189. El contrato denominado como 189 dentro de la estructura administrativa estatal, debido a su ubicación en la partida presupuestaria, constituye una forma común de llevar a cabo la relación laboral usualmente por parte del Estado de Guatemala y el trabajador bajo el vínculo de dependencia.

Este tipo de contrato es atípico, pues permite bajo ese argumento no causar las prestaciones laborales que en otro sentido el trabajador sí tendría. A los contratos suscritos bajo el renglón 189 se les conoce como contratos numerados con tres dígitos, toda vez que de esa forma aparecen nominados en las partidas presupuestarias que les dan origen. Es por ello que se toma la presente investigación para evidenciar si es una figura jurídica con elementos propios, contenidos en la ley de Presupuesto del Estado o es una simulación con el fin de evitar las contrataciones laborales de conformidad al derecho laboral.

La presente investigación se ha dividido en cuatro capítulos. El primero explica los antecedentes del derecho laboral, el segundo las prestaciones laborales, el tercero el contrato de trabajo y las diferencias con el contrato 189; el cuarto el análisis legal y jurídico en las prestaciones bajo el renglón 189.

En la actualidad se ha evidenciado que las autoridades del Estado encargadas de velar por la protección de los derechos laborales se han preocupado por buscar la solución y protección a los derechos renunciables e irrenunciables que garantiza nuestra legislación laboral.

Antecedentes del derecho laboral

El derecho laboral en Guatemala ha sufrido una serie de transformaciones. Al principio le llamaban legislación o leyes del trabajo industrial, después derecho obrero, pero donde surgen los antecedentes del Derecho Laboral es en la época precolombina de Guatemala, y que la misma inicia con la esclavitud generando desde esa época el trabajo forzoso, los empleados no tenían pleno conocimiento de sus derechos y obligaciones.

Señala Fernández: “el fenómeno laboral a través de la historia debe comprender dos etapas: a) Época anterior a la formación del Derecho Laboral. b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.” (2006:45)

En la primera etapa no había un derecho laboral determinado ya que en esta etapa había un grupo determinado de artesanos, los cuales ya tenían su propia clientela, y dio lugar al monopolio porque no había oferta y demanda de trabajo ni empleo. El mismo autor señala, que hay etapas en el desarrollo del derecho del trabajo, señalando lo siguiente:

Etapa de represión. Etapa de tolerancia. Etapa De legalización. En la etapa de la represión se proscribió todo intento de los trabajadores de presionar en el mercado; se calificó de sedición, conspiración y otras figuras delictivas, los intentos de huelga y de organización. Se persiguió a los líderes obreros y se trató de sofocar esos movimientos. En plena vigencia de las ideas de plena libertad y comercio y trabajo, cualquier presión o interferencias eran mal vistas... (2006:49,50).

En estas etapas se puede demostrar los cambios que ha tenido el Derecho Laboral donde no se permitía el derecho de asociación ya que se calificaba de conspiración, en la etapa de la tolerancia se les ignoraba a los obreros ni se creaban leyes que los protegieran contra el abuso al cual eran sometidos. Fue hasta el año de 1945 cuando se reconocieron los derechos de los empleados en la Carta Magna. Se puede demostrar los abusos cometidos por los conquistadores donde no se valoraba al indígena, señala Santos:

....Acorde a la realidad y con tal carácter técnico el derecho del trabajo se suele estimar como el sistema de normas destinadas a la tutela y promoción jurídica de las relaciones individuales y colectivas del trabajo. De manera descriptiva se agrega también que como disciplina jurídica científica de este derecho regula y estudia el régimen de las relaciones laborales. (1998:3)

Lo expresado por Santos refleja que en la historia del derecho siempre se ha tratado de velar por los derechos fundamentales del empleado, aunque en la práctica sea todo lo contrario ya que se violan muchas veces los derechos de los empleados. Fernández hace énfasis en que el administrador de justicia era el jefe Político, expresándolo así:

... Ha quedado atrás y como difuminadas en el tiempo, aquellas épocas en la que por Ley de Trabajo se decía mandamientos, en los que el administrador de justicia laboral era el Jefe Político, que al trabajador se le denominaba mozo jornalero y en las que en vez de contratar, la ley hablaba de enganchar o de reclutamiento de personal y en que la misma ley, en un intento fútil de protegerlos, prohibía la venta de mozos... (2006:52)

La lucha constante de los empleados por mejorar sus condiciones de vida, por tener un trato justo, se evidencia a lo largo de la historia. Ello ha quedado plasmado en una sucesión de leyes de trabajo, las cuales podemos resaltar: Reglamento de Jornaleros, Ley de Trabajadores, Ley Protectora de obreros sobre accidentes de trabajo, Ley del Trabajo y el Código de Trabajo, el cual surgió por el decreto 330 del Congreso de la Republica el cual se inspiro en otras legislaciones como el Código de Trabajo de Costa Rica, luego dio vida al actual código de trabajo vigente el cual fue una transformación del decreto 330 en mayo de 1961, se emitió el decreto 1441 del Congreso de la Republica.

Dicho código regula los derechos y obligaciones de empleadores y empleados con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos, buscando la protección al empleado y establecer la solución de conflictos entre empleador y empleados ya que ambos tienen una relación de servicio y el otro de remuneración del mismo. Los antecedentes históricos del derecho laboral coinciden en que tuvo su auge en la época precolombina de Guatemala, el actual

código de trabajo trata de acomodar los conceptos del código de trabajo a la doctrina y a la técnica jurídica, así como integrarlo con los normas de los tribunales de Trabajo y Previsión Social.

El irrespeto a los Derechos Humanos de los empleados y el abuso a los cuales fueron sometidos nuestros antepasados a servido de inspiración para poder decretar normas de protección para el empleado y así ofrecer una vida digna tanto familiar como económica; Chicas al referirse a la historia del derecho del trabajo, indica:

La característica de los tiempos antiguos fue el trabajo servil, especialmente el manual propio de los esclavos, las profesiones conceptuadas nobles, como las armas, la política y el sacerdocio, estaban reservadas a las clases altas. En la edad media y durante el feudalismo la gente se agrupó en torno al castillo del señor feudal a cuya protección se sometía, prevaleciendo en lo económico el aislamiento y el abastecimiento local. Posteriormente se opera una transformación al iniciarse la lucha entre el poder real y los señores feudales y producirse el enriquecimiento de las ciudades. (2005:31)

Se puede expresar que el trabajo no siempre fue liberal cuando se reunían las personas eran marginadas porque pensaban que conspiraban y les ponían una serie de limitaciones para que no se organizaran y pudieran defender sus intereses, ya que en la unidad esta el poder de convocatoria y así poder luchar por sus derechos laborales y no ser marginados por un grupo de clases. Bino explica noción sobre el derecho del trabajo

...desde el instante en que la humanidad por crecimiento de pobladores y debilitación de vínculos dejó de ser exclusivamente familiar para constituir ya sociedad ha existido el trabajo como manifestación de actividad del hombre. Así observamos que a través de los distintos estadios de la evolución histórica de los pueblos ha habido patronos y trabajadores (1999:1)

Podemos decir que el Derecho del Trabajo ha nacido con la evolución política y económica y el cambio social conforme va evolucionado, va adaptándose a las condiciones de vida de los empleadores y empleados ya que estos hacen valer sus derechos de una forma democrática y apegada a la ley.

Principios del Derecho Laboral

Los principios del Derecho Laboral son muy importantes ya que rigen los medios de autodefensa entre empleadores y empleados, son la base de apoyo del derecho laboral. Hay diferentes corrientes para poder explicarlos unos tratadistas hablan del derecho natural, otros de derecho positivo, los principios del derecho laboral fundamentan el derecho laboral ya que no están escritos en ninguna ley, pero se aplican supletoriamente en los siguientes cuerpos de ley: Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 y en el considerando IV del Decreto 1441, Código de Trabajo.

Definición de Principios del Derecho Laboral

Los Principios del Derecho Laboral son los presupuestos necesarios para poder aplicar el Derecho Laboral ya que incluyen garantías para proteger a la clase empleadora. Señala Chicas, la definición de los Principios Generales del Derecho del Trabajo de la siguiente manera:

Los principios generales del derecho son los dictados de la razón, admitidos por el legislador como fundamento inmediato de sus disposiciones y en los cuales se haya contenido su capital pensamiento. Principios del derecho del trabajo, son las líneas directrices que informan algunas norma e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.(2005:6,7)

De las definiciones antes mencionadas se puede establecer que los principios generales del derecho son la inspiración para poder solucionar las controversias entre empleador y empleado, y aunque no estén regulados en la ley son la base fundamental de un derecho democrático y justo, ya que cumplen sus funciones informadora, normativa y interpretadora.

Los mismos son fuente de inspiración para el legislador, y son la base fundamental para los encargados de impartir justicia ya que el Derecho Laboral es un derecho tutelar que trata de compensar la desigualdad económica otorgándoles una protección jurídica tanto a

los empleados como al empleador, hay principios propios del derecho sustantivo o material del trabajo, principios propios del derecho adjetivo o procesal del trabajo.

Fernández,” al hacer una larga lista de principios, indica: “Principio de Tutelaridad, Principio Evolutivo, Principio de Obligatoriedad, Principio de Rendimiento de la Buena Fe, Principio de Realismo, Principio de Sencillez, Principio de Conciliatorio, Principio del Rendimiento o de la Buena Fe.” (2006, 19, 20).

Al analizar cada uno de estos principios se tiene una mejor noción de la función de cada uno y qué área protegen del empleado. El Código de Trabajo constituye garantías protectoras para el empleado, en el derecho moderno no se llama trabajador ni patrono, sino empleado y empleador, porque patrono es una palabra de autoridad y no se da una igualdad entre las partes.

Los Principios del Derecho del Trabajo lo que buscan es la protección del empleado, ya que es la razón de ser del Derecho Laboral, que buscan mantener las relaciones de armonía entre empleados y empleadores ya que siempre alguien da sus servicios y otra persona paga por ellos. Estos principios son la inspiración del Juez y sirven de guía para hacer valer las pretensiones del empleado,

ya que estos principios son derecho subjetivo, no se encuentran regulados en la ley.

Bino al hablar de los principios del trabajo expresa “Guillermo Cabanellas y Alcala Zamora en su trabajo de política laboral y social, señalan que tanto los tribunales así como los laboristas han creado reglas jurídicas propias que han venido a convertirse en principio de interpretación del derecho del trabajo.” (1999:26)

Estos principios en general tienen su base fundamental en que el empleado conozca sus derechos y deberes y tener un marco concreto con respecto a la legislación laboral guatemalteca, debido a que tiene que tener conocimiento sobre los problemas sociales, por las fuertes desigualdades económicas y la indiferencia del Estado por velar por esos derechos, ya que en la actualidad siempre se van creando renglones laborales para evadir la responsabilidad del empleador y evitar una jubilación para la subsistencia del empleado.

Principio de Tutelaridad

Este Principio trata de las desigualdades económicas entre empleados y empleadores, lo encontramos en el considerando IV inciso a) del decreto 1441 el cual establece: El Derecho del Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores puesto que trata de

compensar la desigualdad económica, otorgándoles una protección jurídica preferente. Palavecino indica:

Esta tendencia a dar especial protección a la parte más débil de la relación de trabajo -esto es, el trabajador- se conoce como principio protector. Es el principio rector del Derecho del Trabajo, confiriéndole a esta rama jurídica su carácter peculiar como derecho tutelar de los trabajadores. (2008:6)

Este principio trata de compensar los abusos que se cometen, muchas veces contra niños o padres de familia, debido a que son los más vulnerados a aceptar cualquier empleo. El empleador está en condiciones de ofrecer un determinado salario y el empleado muchas veces no tiene opción de conseguir otro empleo por la falta de empleo en el país y tiene que aceptar un salario que solo le cubra sus necesidades básicas. Chicas dice al respecto:

Podría argumentarse que el principio protector o tutelar, solamente es aplicable en el derecho laboral sustantivo, no así en el procesal que está informado por el principio de bilateralidad de la audiencia en cuya virtud las partes se encuentran en un plano de igualdad. Sin embargo, yo sostengo que precisamente el prerequisite o presupuesto para que pueda funcionar la igualdad (2005:18)

En principio el Derecho Laboral es tutelar del trabajador, puesto que el Estado protege a éste por la desventaja económica que hay entre empleados y empleadores. Siendo que en Guatemala muchos de los empleados desconocen sus derechos, y muchas veces o en la mayoría de los casos deben aguantar por necesidad, abusos y violaciones a sus derechos por parte de sus patronos, sean éstos nacionales o extranjeros.

Principio Evolutivo

Como su nombre lo resalta es un Derecho que se encuentra en constante movimiento. Fernández establece acerca del principio evolutivo de la siguiente forma: “Al decir que el derecho laboral es evolutivo estamos señalando que se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano...” (2006:32)

Es muy importante que el Derecho Laboral este en constante movimiento por los cambios que se dan en el transcurso del tiempo acerca de las mejoras y reformas laborales.

Principio de Obligatoriedad

Este principio no es obligatorio para el empleado y el empleador, pero establece normas y límites para que las partes se sometan a los acuerdos a los que pacten. Los acuerdos llegados entre las partes constituye plena prueba en juicio, esto es por la voluntad de las partes. Tanto la parte empleadora como el empleado deben de asumir sus compromisos ya que es obligación del empleador proporcionar sus prestaciones laborales y el empleado de cumplir

con prestar sus servicios o de cumplir una tarea la cual le fue encomendada

Granados indica: “El trabajo es socialmente obligatorio. El derecho al trabajo consiste en la facultad que tiene toda persona de emplear su fuerza de trabajo en una ocupación lícita, mediante la cual pueda adquirir los medios necesarios para vivir ella y su familia decorosamente”. (2007: 23) Este principio es un principio de obligación entre las partes de cumplir sus acuerdos y compromisos adquiridos ya que es un derecho objetivo.

Principio de Sencillez

La sustentante considera que este principio se refiere a la sencillez en que se celebran los contratos de trabajo para que el empleado comprenda de una forma clara sus derechos y obligaciones, pero tienen que existir ciertos formalismos para involucrar a ambas partes, Fernández dice:

Este principio se materializa con mayor relevancia en el Derecho Procesal del Trabajo, en donde se argumenta constantemente su vocación no formalista en beneficio de esa gran mayoría labora. Sin embargo deben establecerse claramente ciertos límites a esa proclamada informalidad, a riesgo de afectar su propia estructura y orden sistemático, proclive a un abandono no se trata de una disciplina antiformalista como algunos dicen todos caso es no formalista ya que ciertas formalidades nunca deben pasar por alto toda vez que se comprende dentro del mundo jurídico. (2006:40)

Muchas veces no se utiliza este principio de sencillez ya que el empleador se respalda de tal manera que el empleado ni lee el contrato al cual se está comprometiendo por la falta de empleo y en esos momentos solo le interesa conseguir un puesto de trabajo para sufragar sus necesidades y ofrecer a su familia una vida digna y decorosa. Esto quiere decir que el Derecho del Trabajo no debe ser formalista sino sencillo y entendible para las partes.

Principio Conciliatorio

Lo que busca este Principio es la armonía entre empleados y empleadores ya que siempre hay conflictos, en la relación laboral siempre va a existir una persona dependiente y un empleador, Palavecino indica:

El trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad que le impide discutir de igual a igual con su empleador las cláusulas de sus convenciones, ni los términos en que éstas quedan instrumentalmente consignadas. Los documentos suscritos entre trabajador y empleador pueden reflejar la verdad, pero también pueden ocultarla para eludir el cumplimiento de obligaciones legales u obtener un provecho ilícito. (2008:16)

Este principio es de vital importancia ya que el Derecho Laboral es conciliador, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social buscan llegar a un acuerdo conciliatorio entre las partes y así poder evitar un proceso laboral.

Lo que se pretende es que se cumpla con el pago de prestaciones a que tiene derecho el empleado o beneficiar al empleador si él está cumpliendo con efectuar sus compromisos adquiridos, este principio considero que es el principal ya que a través de la conciliación pueden evitarse la saturación de procesos en los tribunales de Trabajo y Previsión Social y beneficia al Estado, lo que se busca es la no violación a los derechos del empleado.

Este principio lo encontramos en la Carta Magna en el artículo ciento tres el cual establece las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias.

El principio de *In Dubio Pro Operario*

Es un principio interpretativo de Derecho Laboral, que podría traducirse como ante la duda a favor del operario o trabajador. Es por ello que Fournier indica:

“De conformidad con la doctrina, al interpretarse y aplicarse los preceptos laborales, debe tenerse especialmente en cuenta el interés de los trabajadores y la conveniencia social, para proteger por encima de todo la paz social y el buen entendimiento entre ambos sectores (patronos y trabajadores).”

Este principio se centra concretamente en que la duda favorece al trabajador.

El principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales

Bajo este principio, el empleado está imposibilitado de privarse, voluntariamente, de las garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables. Esto evidencia que el principio de la autonomía de la voluntad de Derecho Privado se ve severamente limitado en el Derecho Laboral. Al respecto Palavecino indica:

El fundamento del principio de irrenunciabilidad reside en dos puntos. En primer lugar, en el carácter imperativo de la norma donde se recoge el derecho laboral, que no es más que una de las plasmaciones de la tutelaridad que atraviesa el derecho del trabajo. En segundo lugar, la situación de debilidad del trabajador frente al empleador, que lo puede conducir a renunciar a un derecho por conservar su relación de trabajo. Lo que subyace es la protección de la libertad del trabajador en una situación de dependencia y subordinación frente al empleador, que conduce a la restricción de su capacidad de disposición sobre sus derechos. (2010: 38)

La aplicación del principio de irrenunciabilidad corresponde al ámbito de imperatividad establecido en la norma laboral, dejando que el empleado o el colectivo de empleados disponga libremente del ámbito dispositivo, como ocurre en el derecho común. Si la norma laboral ha dispuesto que su ámbito normativo sea dispositivo, es con la finalidad de que la regulación quede en manos de los actores sociales. Es la propia norma la que establece la imperatividad y la disponibilidad del Derecho Laboral.

Definición de Derecho Laboral

El Derecho Laboral es el conjunto de normas, principios que regulan las relaciones entre el empleador y el empleado, en la prestación de servicios. El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece, “El Derecho de Trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país de organizarse conforme a principios de justicia social”.

El derecho de trabajo es una de las ramas del derecho que tiene su origen en la necesidad de que los asalariados, puedan hacer valer sus derechos, ante el patrono, en un plano de mayor igualdad.

El derecho de trabajo (llamado también laboral), como consecuencia de lo anterior y congruente con la defensa de los derechos de un sector (mayoritario de la población), es por definición protector; es tutelar, al igual que el derecho de familia. Ambos existen para proteger a la parte más débil.

El Derecho del Trabajo es un derecho protector del empleado, pero en la actualidad el Estado, como la iniciativa privada ha creado una serie de obstáculos para evitar los derechos de los empleados así como evadir sus obligaciones como las prestaciones laborales.

Fournier determina:

Es la especialización temática del Derecho en ocasión del trabajo, que regula (mediante leyes, normas, reglamentos y jurisprudencia de los tribunales y de la Sala Constitucional) la existencia y el funcionamiento de las relaciones entre las personas que fungen como patronos y trabajadores. El Derecho Laboral también regula cuáles son intermediarios, cuándo se vuelven contratistas, etc. Quiénes son unos y otros, qué es y cómo funciona el trabajo subordinado, cuándo es trabajo independiente, ocasional o profesional, asimismo, reglamenta los derechos y obligaciones que tiene cada una de las personas que trabaja o de los patronos. (2011:16)

Esta definición tiene los elementos necesarios ya que trata de las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y empleado es la facultad que tiene el individuo de prestar sus servicios a un empleador a cambio de una retribución.

Sujetos

En una relación laboral siempre tienen que haber dos partes una persona que presta el servicio y otra que paga la remuneración de ese servicio, un dependiente o salariado y un empleador, por ello surgen los sujetos del Derecho Laboral los cuales se clasifican en:

- El empleador en general
- Empleados Especiales, sujetos a régimen especial
- Empleados de confianza
- Representante del empleador

- Asociaciones de trabajadores
- Empleador
- Empresa

Santos al mencionar los sujetos del Derecho del Trabajo, indica que son:

Los trabajadores de cualquier especie, los patronos, empleadores y dadores de trabajo, así como el estado y los organismos públicos, la empresa que constituye una comunidad de trabajo y los sindicatos en cuanto que integran los grupos representativos de las diferentes profesiones. (1998:119)

Los sujetos del Derecho Laboral son la base fundamental para que exista una relación laboral. Estas figuras se encuentran en el Código de Trabajo en los artículos 2, 3, 4, 14. Fernández, al explicar los sujetos, manifiesta “En el desenvolvimiento de la relación laboral aparecen en escena una diversidad de sujetos, entidades o grupos, divididos básicamente en trabajadores y empleadores.” (2006:141)

Ambos autores coinciden en que los sujetos más importantes del derecho laboral son los empleadores y empleados.

Trabajador

En el derecho actual moderno ya no se utiliza esta palabra sino empleado que es la persona que presta sus servicios a cambio de una remuneración económica en la prestación de servicios. Es la persona

que recibe un salario a cambio de una labor requerida. Es la persona que en la sociedad actual se le han violado sus derechos por parte del Estado en virtud que ya no se crean plazas presupuestadas sino únicamente por contrato para evadir las prestaciones laborales respaldados por el Estado en la Carta Magna manifiesta que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. Santos señala al referirse al empleado:

Para la doctrina dominante, el obrero constituye el protagonista original del derecho del trabajo, mas será el trabajador, más adelante, no solo en la fabrica sino en todos los empleos el sujeto principal soporte y motor generador del derecho del trabajo... (1998:119,120)

Se puede afirmar que Santos manifiesta que el sujeto principal de la relación laboral es el empleado ya que él es el motor de la empresa y la productividad de la misma, es la persona en quien el empleador deposita su confianza para que su empresa sea de éxito, por eso el Código de Trabajo protege al empleado ya que es la figura principal de las relaciones laborales y muchas veces está en total desventaja contra el empleador por las condiciones económicas. El Derecho Laboral lo describe como una persona individual que presta sus servicios a un empleador, debe tratarse también que el empleado muchas veces se le trata como un objeto cuando se tiene que velar por sus mejoras salariales, capacitaciones, ascensos y reconocer su productividad ante el trabajo.

Fernández, refiriéndose al empleado, expone:

En términos generales trabajador es toda persona que realiza un trabajo esto es todo individuo que trabaja. Obviamente trata de un criterio demasiado amplio que poco abona a un estudio iuslaboralista. De ese amplísimo concepto se deben tomar los elementos pertinentes para llevarlo al terreno específico que aquí nos ocupa. (2006:142)

Fernández se refiere a que trabajador es toda persona que realiza un trabajo, lo cual en la práctica no es así ya que hay jornaleros, obreros que no se les reconoce como trabajadores.

Empleados de Confianza

Son empleados que por su efectividad en el trabajo y vocación de servicio se han ganado un lugar privilegiado dentro de una empresa, esto es un arma de dos filos ya que la empresa puede cambiar en cualquier momento de empleador, y el nuevo empleador puede prescindir de los servicios del empleado de confianza manifestando que no se adapta a las nuevas políticas de la empresa, o contratar a una persona con menor salario, en el Código de Trabajo esta figura la representan como representantes del empleador y son las personas individuales que ejercen funciones de dirección y administración.

Santos al respecto expresa.

Considerados como empleados superiores, estos trabajadores se caracterizan por estar vinculados de manera estrecha a la dirección y responsabilidades esenciales de la empresa. Dentro del derecho comparado se le llama jefe de empresa a aquel que tiene la autoridad suprema dentro de la misma detentado

por lo regular el capital o fungiendo como representante de los accionistas que lo han aportado con frecuencia se trata de un técnico o personal altamente calificado (199:127,128)

Según Santos los empleados de confianza son las personas responsables del buen funcionamiento de la empresa, debido a que tienen un cargo superior al de los demás empleados, ejercen un puesto de vigilancia y control y pueden tomar decisiones cuando no se encuentre presente el empleador, así como poder despedir y contratar empleados y otorgar ascensos y descansos.

Intermediarios

En la doctrina se le llama contratista, ya que como su nombre lo indica es la persona que toma a su cargo por contrato la ejecución de un servicio o de una obra. El intermediario le da los perfiles para poder reclutar a su personal. Esto sería como una empresa de dotación de recursos humanos cuando envía cinco o más empleados a las empresas para ver que perfil le conviene a la empresa para contratar al empleado, esto se da en el servicio de limpieza y mantenimiento de grandes empresas esto es un para evitar responsabilidades de parte del empleador en las prestaciones laborales.

Santos los define como:

La intermediación es un convenio en el cual una persona acuerda con otra, por lo regular denomina contratista, la contratación laboral de los trabajadores, Así puede hablarse entonces de un empresario principal y otro intermediario que al comprometer y utilizar el trabajo de los asalariados son idénticamente responsables por el aseguramiento del pago completo y oportuno del salario (1998:131)

El intermediario tiene como objeto ofrecer a los demandantes de mano de obra, el personal requerido para satisfacer sus necesidades de trabajo calificado, ofreciendo personal temporal o permanente, sea que los demandantes de mano de obra asuman la calidad de empleador del personal suministrado o no lo adquiera. El Artículo 5 del Código de Trabajo determina: Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con él 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.

Empleador

Es la persona individual o jurídica que contrata los servicios de un empleado para realizar una actividad o servicio a cambio de una remuneración económica. Bino expresa “al patrono se le conoce

como patrón, empresario, principal, capitalista, acreedor de trabajo, dador de trabajo, dueño, jefe, propietario. etc., y modernamente se reconoce como empleador...” (1999:34)

El empleador en el transcurso del tiempo ha venido creando nuevas estrategias para evadir su responsabilidad laboral y evitar la organización de los trabajadores, ya que está de moda contratar a los empleados por contrato. El Código de Trabajo en su artículo 2 define al patrono como toda persona individual o jurídica, que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Prestaciones laborales

En Guatemala la relación trabajador empleador es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al empleador y establece prestaciones laborales mínimas para el trabajador, que el empleador debe cumplir obligatoriamente.

El Salario

El salario es el elemento primordial para el empleado ya que es la retribución acerca del servicio prestado o trabajo encomendado,

muchas veces no es acorde al esfuerzo que realiza el trabajador, muchas veces no se llega ni al salario mínimo; en la doctrina se le conoce como salario o sueldo que el empleador entrega al empleado de acuerdo a lo convenido en un contrato de trabajo, por una relación laboral, está regulado en los siguientes cuerpos de ley: Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 102 incisos c, d, e, f y en los Artículo 88 y 90 del Decreto 1441, Código de Trabajo.

El artículo 88 del Código de Trabajo define al salario como: Es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.

Es necesario comentar que la iniciativa privada cuando el Estado presiona con el aumento del salario, recorta el personal a su cargo y el trabajo que realizaban diez empleados, con el despido, lo ejecutan cinco empleados, ocasionando una carga excesiva de trabajo y con el mismo sueldo o salario, situación que nunca va a perjudicar al empleador si no al trabajador.

El trabajador siempre está en una desventaja por la subordinación a la cual está sometido sin opción muchas de hacer valer su derecho

por la falta de empleo que existe en el país, el salario sería de acuerdo a la capacidad y nivel profesional del mismo, pero hasta las personas con nivel académico elevado aceptan percibir un salario muy escaso por la competencia que existe y no hay opción de rechazar un empleo, por la larga lista de personas que esperan recibir cualquier ingreso por la responsabilidad de la carga familiar

Con fecha 28 de Diciembre de 2,012 fue publicado en el Diario de Centroamérica (Diario Oficial), el Acuerdo Gubernativo No. 359-2012, el cual fija los nuevos salarios mínimos, con vigencia a partir del 1 de enero de 2,013. Se debe tomar en cuenta que también fijaron salario mínimo para la actividad Exportadora y de Maquila, la cual debe entenderse de conformidad con lo regulado en el Decreto Número 29-89 del Congreso de la República, Ley de Fomento y Desarrollo de la Actividad Exportadora y de Maquila.

Los salarios mínimos quedan de la siguiente forma:

Agrícolas: día 71.40, mes 2,171.75, bonificación 250.00, total 2,421.75

No Agrícolas: día 71.40, mes 2,171.75, bonificación 250.00, total 2,421.75

Exportadora y de Maquila: día 65.63, mes 1,996.25, bonificación 250.00, total 2,246.25

El Organismo Ejecutivo es el encargado de fijar el salario mínimo legal, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores y demás entidades representadas en la Comisión Nacional del Salario y en las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, así como a la Junta Monetaria y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El aguinaldo

Es un beneficio económico anual que todo empleador debe pagar a los empleados. En Guatemala las leyes reguladoras de la prestación del aguinaldo para los empleados del sector privado y del Estado establecen que esta prestación será el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual, por un año de servicio continuo o la parte proporcional cuando el tiempo laborado sea menor a un año.

De acuerdo con la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo, puede definírsele como la retribución adicional al salario ordinario, que en forma obligatoria se paga a los empleados de la empresa privada con motivo de las fiestas navideñas.

El cincuenta por ciento del aguinaldo debe pagarse por parte de los empleadores en la primera quincena de diciembre y el otro cincuenta por ciento en la segunda quincena de enero siguiente. Según determina la Ley Reguladora del Aguinaldo, las empresas o patronos particulares que por convenios, pactos colectivos, costumbres o voluntariamente cubran el cien por ciento de la prestación de aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero. López indica que las características del aguinaldo son:

Tiene derecho a gozar de aguinaldo los trabajadores que tengan un año de servicios continuos o un mínimo de ciento cincuenta días trabajados al servicio del mismo patrono, en labores de naturaleza discontinua. El monto del aguinaldo es de no menor de cincuenta por ciento del sueldo ordinario mensual, que se obtiene del promedio de los seis meses anteriores a la fecha de pago. Algunas empresas pagan un sueldo completo. Solamente los patronos que bajo declaración jurada manifiesten imposibilidad económica para cubrir esta prestación, queda exonerados de otorgarla, debiendo verificarse la veracidad de la declaración por la autoridad administrativa de trabajo. La época de pago es precisamente la primera quincena de diciembre salvo el caso de terminación del contrato, en que se debe pagar la parte proporcional cualquiera que sea la época...” (2007:59)

Para el cálculo de la indemnización a que se refiere al Artículo 82 del Código de Trabajo, se debe tomar en cuenta el monto del aguinaldo devengado por el trabajador de que se trate, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses.

El aguinaldo, para el que lo otorga y para el que lo recibe, es deducible del Impuesto Sobre la Renta, no está sujeto al pago de ninguna clase de impuestos, tasas y demás cargos, inclusive el Impuesto del Timbre y Papel Sellado y, no queda efecto al pago de las cuotas del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto de Recreación de los Trabajadores e Instituto Técnico de Capacitación y Productividad. Es inembargable salvo las excepciones que prescriban leyes especiales.

Bonificación anual o bono catorce (14)

Es una prestación laboral que todo empleador debe pagar a sus trabajadores adicional e independiente del aguinaldo, igual al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario mensual del trabajador, siempre que hubiere laborado al servicio del empleador durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado. En cuanto a la bonificación anual o bono catorce Canessa indica:

La bonificación anual (Bono 14) es el pago obligatorio que debe recibir el trabajador anualmente por disposición del Decreto 42-92; equivale a un salario ordinario mensual que los trabajadores devengan por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente. El empleador deberá efectuar el pago íntegro de la bonificación en la primera quincena de julio de cada año. El trabajador tiene derecho a percibir la parte proporcional de su bonificación anual al término de la relación de trabajo.

Para calcular el bono catorce se tomarán como base el promedio de los sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el período de doce meses que termina en el mes de junio. Esta prestación debe pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el empleador deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación.

La indemnización

Como un reflejo de su tutelaridad, el Derecho de Trabajo contempla la llamada indemnización; y la cual es, aquella retribución económica, que el empleador está obligado a pagar al empleado, por haber terminado la relación laboral por su propia decisión y por lo consiguiente sin responsabilidad de este último.

De acuerdo con lo anterior, se puede determinar que la indemnización se da al empleado, cuando este ha sido despedido sin existir causa alguna; y como consecuencia de ello, su empleador está en la obligación de darle una cantidad de dinero, equivalente a un salario por año trabajado.

Si el empleador despide injustificadamente o en forma indirecta a un empleado, debe indemnizarlo, pagándole un mes de salario por cada año de servicios continuos, tomando como base el promedio de los salarios devengados por el empleado durante los últimos seis meses laborados, y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al tiempo trabajado.

Para el cálculo de la indemnización también se debe tomar en cuenta los montos de la bonificación anual y del aguinaldo que corresponden al trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado, si los servicios no llegaren a seis meses.

Como presupuestos necesarios para la existencia de la indemnización, es que la relación jurídica entre las partes se rija por las normas del Derecho de Trabajo; que el empleado haya sido contratado, en calidad de dependencia y por tiempo indefinido (por un empleador); que el empleado tenga obligación de realizar determinadas labores (bajo la fiscalización del empleador); que el empleado reciba un salario derivado de su actividad.

Días de descanso

El empleado tiene derecho a un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo, para el efecto la semana puede ser de cinco o seis días, según sea la costumbre en la empresa o centro de trabajo. Domínguez expresa en relación a los descansos:

Otra razón importante que lleva a la limitación de la jornada, es que el trabajador necesita convivir socialmente con su familia y establecer relaciones con otras personas, además de contar con tiempo libre suficiente que le permita cultivarse. Además de que una jornada prolongada puede ocasionar una disminución importante en la producción del trabajador y en la calidad de su trabajo, pudiendo provocar accidentes o enfermedades, que conllevan a ausentismos, invalidez y, en ocasiones, la muerte. (2008: 65)

Si una persona trabajadora deja de asistir al trabajo uno o más días en una misma semana, pero su inasistencia responde a una causal de suspensión de trabajo, no pierde el derecho al descanso semanal remunerado. Si un empleado tiene una ausencia injustificada en horas de trabajo implica la pérdida proporcional de la retribución correspondiente al descanso semanal.

Días de asueto

Los días de asueto con goce de salario para los trabajadores particulares son el 1º. de enero, el jueves, viernes y sábado santos, el 1º. de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el

1° de noviembre, el 24 de diciembre, medio día, a partir de las doce horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre, medio día, a partir de las doce horas y el día de la festividad de la localidad.

El empleador está obligado a pagar el día de descanso semanal, aun cuando en una misma semana coincidan uno o más días de asueto, y asimismo cuando coincidan un día de asueto pagado y un día de descanso semanal.

En el caso de que se trabaje durante esos días el trabajador tiene derecho a que se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario.

El pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto se debe hacer de acuerdo con el promedio diario de salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la semana inmediata anterior al descanso o asueto de que se trate.

Es entendido que cuando el salario se estipule por quincena o por mes, incluye en forma implícita el pago de los días de descanso semanal o de los días de asueto que no se trabajen.

Si dichos días se trabajan, el pago de los mismos debe hacerse computando el tiempo trabajado como extraordinario, de conformidad con los salarios ordinarios y extraordinarios que haya devengado el trabajador durante la última quincena o mes, según corresponda

Vacaciones

Todo empleado tiene derecho a vacaciones pagadas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo empleador. La duración mínima del período de vacaciones para todos los trabajadores es de 15 días hábiles. De la concesión de vacaciones debe dejarse testimonio escrito. Cuando el empleado que cumplió con su cómputo vacacional el empleador nunca le definió la fecha de sus vacaciones, la retribución de vacaciones se establece con el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas en los últimos tres meses, si trabaja en una empresa agrícola. En los demás casos, la retribución se establece a partir del año de labores.

Jornada de Trabajo

La jornada diurna comprendida entre las 6 y las 18 horas del mismo día, no puede ser mayor de 8 horas diarias ni de 44 horas a la semana.

La jornada nocturna comprendida entre las 18 horas de un día y las 6 horas del día siguiente, no puede ser mayor de 6 horas diarias ni de 36 horas a la semana.

La jornada mixta que abarca parte del día y parte de la noche, comprendiendo mayores números de horas de trabajo durante el día no puede ser mayor de 7 horas diarias ni de 42 horas a la semana.

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, se entiende jornada extraordinaria de trabajo. Este trabajo debe ser remunerado como mínimo con un 50% más del salario ordinario.

López indica:

Conforme a nuestra ley, puede definirse la jornada ordinaria de trabajo como el tiempo que el trabajador permanece a disposición del patrono, dentro de los límites establecidos legales o convencionalmente. Nuestra ley contempla tres clases de jornadas ordinarias: diurna, nocturna y mixta. (2007: 41)

Tienen derecho a percibir el salario semanal, quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos tiempo que el establecido en las jornadas ordinarias como en el caso del trabajo a destajo o tarea.

Contrato Laboral vrs. Contrato bajo el Renglón 189

Las relaciones entre trabajadores y empleados en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República, en cuyo artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas. Asimismo en el Código de Trabajo, que desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales. Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del empleador o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

Contrato Laboral

Hay contrato cuando una o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común destinada a regular sus derechos. Debe existir expresamente la voluntad de las partes para poder suscribirlo y otorgarlo.

Un Contrato de Trabajo es un acuerdo escrito entre el empleado y el empleador que establece los términos y condiciones de la relación laboral. Los contratos de trabajo atraen y retienen a los empleados que tienen un conjunto de habilidades especiales o que aportan valiosos contactos de negocios para una organización.

Algunos de los términos y condiciones que un contrato de trabajo aborda son compensación, beneficios, rendimiento, gratificaciones y terminación. Durante los períodos de alto desempleo y de recesión económica, el contrato de trabajo puede parecer atractivo. Sin embargo, a pesar de su atractivo, los contratos de trabajo tienen sus ventajas y desventajas para los empleados. Bino indica:

“El contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo de ésta su capacidad de trabajo con fines de colaboración, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia, sobre todo en cuanto al desarrollo de su personalidad”. (1999:42)

El contrato no es más que un acuerdo de voluntades, es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece.

Elementos

En la relación laboral resulta de gran importancia tener claros los elementos esenciales de un contrato de trabajo. Para los trabajadores es importante tener el conocimiento suficiente para evitar ser víctima de cualquier abuso por parte del empleador. Es también de gran importancia para el empleador tener conciencia clara sobre los elementos propios del contrato de trabajo, porque eso le evitará posteriores litigios con sus empleados que por lo general pierde, debiendo pagar importantes sumas de dinero.

No siempre el empleador actúa conscientemente cuando utilizan figuras de contratación diferentes al contrato de trabajo, pues algunos por desconocimiento, de buena fe contratan a un empleado sin recurrir para ello al contrato laboral, sufriendo después las consecuencias de tal decisión.

En relación a este punto, se determina que los elementos generales del contrato son: Capacidad, Consentimiento y Objeto. Mientras los elementos específicos son: Prestación personal del servicio, Subordinación y Salario.

Naturaleza

En la calificación de la naturaleza del Contrato Individual de Trabajo, va más allá de compararlos con los contratos existentes, que son figuras de derecho privado, planteándose como principal problemas que el Contrato Individual de Trabajo nace en forma espontánea, por la libre participación de las partes, en la que ambas participan a nivel de particulares, por lo cual podrán asegurarse que se está dando una relación de derecho privado, sin embargo no es así, pues en el momento de la contratación entran en juego algunos factores de derecho público que rigen la vigencia de esa relación jurídica lo cual le da otra calificación.

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un empleado y un empleador por la prestación de un trabajo subordinado, por ello se afirma Chales que:

“El contrato de trabajo se diferencia de la relación de trabajo, porque en aquél hay un vínculo jurídico, mientras que en ésta sólo existe un nexo fáctico o de hecho, entre quien presta el trabajo y quien se beneficia con dicha prestación.” (2000:80)

Tomando en cuenta lo anterior se considera que el Contrato Individual de Trabajo, o la relación laboral, nace a la vida jurídica en el ámbito del Derecho Privado, pero en el momento mismo de la

celebración del contrato de trabajo, o de la iniciación de la relación laboral de trabajo, se reviste de elementos de Derecho Público que obviamente le dan su clasificación, por lo que puede afirmarse que el Contrato Individual de Trabajo, es una institución de Derecho Público.

La naturaleza jurídica de este contrato está determinada por la subordinación y dependencia que se da en relación a quien realiza la obra o presta el servicio y aquel que lo recibe.

Fortalezas

Permite al empleado participar activamente en los distintos programas y políticas internas de la organización.

Otorga credibilidad a la organización con lo cual retiene el capital humano más valioso.

El empleado tiene estabilidad real por el tiempo pactado.

Las indemnizaciones por finalización del contrato son superiores.

Genera estabilidad y confianza en el trabajador, al tiempo que representa mayor compromiso, sentido de pertenencia con la empresa y respeto por sus labores.

Remunera mediante salarios y prestaciones, según lo dispone la ley.

Facilita la adquisición de bienes y servicios a largo plazo.

Deficiencias

Los trabajadores pueden adoptar una actitud pasiva, debido a que saben de que están contratados en forma permanente.

No existe la posibilidad de retribuir a los trabajadores por su productividad.

Contrato laboral renglón presupuestario 189

De conformidad con lo señalado por la Dirección Técnica del Presupuesto:

“El Presupuesto constituye la determinación de las fuentes de recursos, así como la proyección de los mismos, que permitirán financiar las autorizaciones máximas de gastos o egresos, para un período anual, con el propósito de ejecutar los distintos programas de gobierno y alcanzar sus objetivos y metas, todo ello orientado a satisfacer las necesidades básicas de la población. El Presupuesto es el instrumento que limita la acción del Estado, a través de la ejecución de planes, programas y proyectos, la asignación de recursos y la coordinación de actividades del Sector Público. (2010:4)

En relación con el renglón presupuestario 189 determina el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala: “189. Otros estudios y/o servicios. Comprende el pago por servicios técnicos, administrativos y profesionales no contemplados en los renglones anteriores.”

Bajo este renglón presupuestario se realizan Contratos de Trabajo, sin que se tenga derecho a las prestaciones laborales y sin que exista una dependencia permanente, es decir una relación laboral estable.

Estos contratos tienen el carácter temporal y en ningún momento gozan de prestaciones laborales ni de beneficios sociales, puesto que su finalidad es exclusivamente percibir su pago por medio de honorarios por servicios técnicos o profesionales.

Para que el empleado pueda obtener el pago por el servicio prestado en un contrato de servicios profesionales, es preciso que presente factura, lo que caracteriza al sujeto que, en sentido común del lenguaje trabaja por contrato y no presupuestado.

Dentro de las funciones del Estado para la contratación de personal, específicamente del Organismo Ejecutivo en la ejecución del presupuesto cada renglón presupuestario tiene sus enumeraciones pero en lo que respecta al presente estudio ha sido contemplado el renglón 189 puesto el mismo comprende la contratación de personal para laboral en el Estado por medio de servicios técnicos administrativos y profesionales.

Como se indicó anteriormente el personal contratado bajo este renglón presupuestario, no tienen los mismos derechos a prestaciones que tienen derecho los empleados permanentes, recibiendo exclusivamente honorarios. De acuerdo a la ley del Servicio Civil y la ley de Salarios de la Administración Pública las personas contratadas bajo este renglón no tienen calidad de funcionarios o servidores públicos. El desarrollo del Estado trae como consecuencia la necesidad de precisar con la mayor exactitud posible la contratación de personal técnico profesional.

Elementos

En estos contratos estatales, no aplican todas las características de los contratos regulados en la legislación laboral guatemalteca, tal el caso de la denominación de salario por el de honorarios, dentro de sus elementos se mencionan la institución donde los sujetos prestarán el servicio, la forma de pago de los honorarios, el servicios que se presta y el tiempo de su vigencia por el cual se entiende una gran distinción y diferenciación, los contratos individuales de trabajo

Naturaleza

La naturaleza de los contratos contenidos en los reglones del presupuesto del Estado, es ser una partida presupuestaria. No obstante, se puede afirmar que un contrato por servicios profesionales tiene una naturaleza civil, puesto que al no aplicar las normas laborales se pierde el espíritu de la norma laboral toda vez que no genera pasivo laboral, por lo que se analizan algunos caracteres del mismo a continuación.

Fortalezas

Genera oportunidades laborales ocasionales que permiten la empleabilidad rápida y a corto plazo.

Puede utilizar este tipo de contrato cuando en la empresa se den laborales ocasionales y que no tienen un tiempo de ejecución determinado pero sí determinable.

Se da por terminado el contrato en cualquier momento o una vez culmine la obra para la cual fue solicitado el trabajador, por lo cual, no representa una obligación de pago de indemnizaciones a cargo del empleador.

Deficiencias

No genera ninguna posibilidad de crecimiento, estabilidad ni motivación en el talento humano, debido a que no determina garantías laborales.

Si no se maneja adecuadamente, podría crear riesgos profesionales frente a reclamaciones y demandas.

No se pueden calcular periodos de prueba y posibles indemnizaciones por lo que se aumenta el riesgo jurídico para el Estado.

Para el Estado representa un desgaste administrativo al tener que controlar continuamente los vencimientos contractuales.

El trabajador puede sentirse desmotivado, sin sentido de pertenencia y responsabilidad con sus labores.

Análisis Jurídico en la prestación de servicios profesionales bajo el Renglón Presupuestario número 189

Los servicios que se contratan bajo este renglón presupuestario comprenden gastos en concepto de honorarios por servicios técnicos, profesionales, consultoría y asesoría, relacionados con estudios, investigaciones, análisis, auditorías, servicios de traducción

simultánea, actualizaciones artísticas y deportivas, capacitación y sistemas computarizados, prestados al Estado con carácter estrictamente temporal y sin relación de dependencia.

Como se indicó anteriormente, el renglón presupuestario 189 legalmente se encuentra determinado en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala así: “189. Otros estudios y/o servicios. Comprende el pago por servicios técnicos, administrativos y profesionales no contemplados en los renglones anteriores.”

En cuanto a estos contratos es notorio que los mismos se encuentran fundamentados en la Ley del Presupuesto Nacional que ejecuta el Organismo Ejecutivo, sin embargo los mismos en materia laboral han sido creados para evadir responsabilidades laborales, puesto que el trabajador no goza de derechos laborales, como indemnización, aguinaldo, bono catorce (14), bonificación incentivo, vacaciones y otras, estos no son respetados.

Este tipo de prácticas convierte al Estado en el principal promotor e implementador de políticas discriminatoras de trabajo, ya que los trabajadores contratados bajo este renglón presupuestario no gozan

de esos derechos laborales, los cuales han sido conquistados a lo largo de la historia por parte de la clase trabajadora.

Como la principal aseveración de la presente investigación consiste en que muchas de estas relaciones con el Estado han sido concebidas como de servicios profesionales, pero se les da posteriormente el carácter de relación laboral, por presentarse los elementos de subordinación, prestación continua del servicio, propias del derecho del trabajo, no debe creerse que el sujeto ha perdido su derecho a las prestaciones laborales, con el solo hecho de haber presentado una o más facturas para recibir su salario.

Los contratos suscritos entre la parte empleadora y los trabajadores no llenan las formalidades del contrato de trabajo, que se encuentran determinadas en el artículo 29 del Código de Trabajo que determina que debe contener:

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

estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constara la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar al Estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador puede tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo. i) las demás estipulaciones legales en que convengan las partes. j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de cédulas de vecindad.

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

Los derechos de los trabajadores están íntimamente vinculados con los deberes del empleador. La legislación laboral guatemalteca no contiene un detalle explícito de estos derechos. En todo caso cualquier listado quedaría corto, ya que los derechos de los trabajadores devienen de la ley, de los pactos colectivos, de las costumbres y usos.

Los derechos adquiridos de los trabajadores son irrenunciables, por lo mismo, el listado de esos derechos nunca va a estar completo, finalizado y depende de cada legislación o lugar de trabajo la adquisición u otorgamiento de prerrogativas adicionales. Sin embargo, en la relación laboral que tienen los trabajadores bajo el renglón 189, estos derechos son violentados. Se pueden mencionar entre estos derechos, los siguientes:

- Derecho a disponer de equipos de protección individual.
- Derecho de información, consulta y participación.
- Derecho a recibir formación, teórica y práctica, en materia preventiva.
- Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.
- Derecho de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Derecho de protección de la maternidad.

Por lo mismo el Estado debe implementar políticas que generen estabilidad laboral, en la cual se respeten los derechos irrenunciables, principalmente a la clase trabajadora que ha sido contratada bajo el reglón presupuestario 189, simulando una contratación, este tipo de contrataciones crean discriminación laboral ya que todo trabajador tiene derecho a un beneficio a futuro que es el que todos sujeto se merece cuando durante muchos años de su vida a proporcionado su fuerza de trabajo, y sobre esto tenga que efectuar pagos como lo son fianzas y pago de impuestos puesto que si lo deja de hacer es sancionado con multas fiscales.

Comentario Personal

De conformidad con la problemática expuesta y el análisis jurídico. Se considera según la investigadora de la presente tesis que en este contrato 189 existe una simulación para evitar pagar a los trabajadores sus prestaciones laborales la Constitución que es la Carta Magna es tutelar de los trabajadores y es clara al indicar que respalda la labor como contrato profesional.

El Estado tiene la función de iniciar el proceso de contratar a las personas que vienen laborando bajo el reglón presupuestario 189 y con ello puedan gozar de una estabilidad laboral con un mínimo de garantías sociales que todo sujeto trabajador se merece, regulados en el Código de Trabajo, Ley de Servicio Civil y la propia Constitución Política de la Republica de Guatemala.

No puede existir una norma que sea mayor a la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que según la jerarquía constitucional con las leyes se pretende darle protección a la parte más débil que son los asalariados y no crear leyes donde se violen sus derechos constitucionales, ya que el empleado lo único que posee es su fuerza de trabajo. Con el contrato 189 lo que pretende el estado es dejar en total desventaja a la persona asalariada ya que no tiene opción de recibir una indemnización por su fuerza de trabajo ni opción de crecimiento dentro de una institución ya que no se

computa el tiempo de servicio prestado al empleador ya que el contrato por lo regular es por cada año que se renueva y que no se genere gastos como el pago de fianzas e impuestos y que el trabajador se libere de quedar sujeto a estas obligaciones que socaban sus derechos laborales.

A través de un documento legal se trata de hacer una simulación para evitar las prestaciones laborales establecidas constitucionalmente.

Es de hacer mención que los trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas de la ciudad Guatemala que están contratados bajo el renglón 189, se ven afectados por el oficio número 36-2013 de fecha 14 de febrero 2013 firmado por el Ministro Pavel Centeno quien mediante el mismo les niega el derecho a utilizar el servicio médico, el uso del jardín infantil a los hijos de los trabajadores, así como la cafetería e ingreso al centro recreativo de dicha Institución comprobando con ello que el Estado es el principal promotor de la violación de los derechos de los empleados.

Conclusiones

- Al suscribir un contrato en el renglón presupuestario 189, el trabajador queda en un estado de indefensión ante sus derechos laborales, no obstante que la naturaleza de la relación laboral es permanente. Sin embargo, se le da un carácter temporal que se determina para un plazo mayor de un año.
- Los trabajadores que son contratados en el renglón presupuestario 189, no gozan de estabilidad laboral, en virtud que en cualquier momento pueden ser despedidos, sin tener la posibilidad de que puedan plantear demanda laboral para el pago de sus prestaciones laborales.
- El espíritu de la norma en la Constitución Política de la República de Guatemala protege al trabajador que no es profesional para resguardar sus prestaciones laborales, por tanto una ley ordinaria no puede tener más preeminencia legal que la Constitución Política de la República de Guatemala ya que nadie puede ser superior a la ley.

- De conformidad con el análisis jurídico realizado dentro de la presente tesis es evidente que existe una antinomia entre la Carta Magna y el contrato de trabajo 189, por lo cual se puede plantear una inconstitucionalidad ante dicha normativa jurídica.

Referencias

Libros

Bino, P. C. E. (1999). Introducción al Estudio del Derecho Individual del Trabajo Guatemalteco. Guatemala: USAC.

Chales, G. (2008). Derecho Laboral Individual. Guatemala: Universidad Mariano Gálvez.

Chicas H., R.A. (2005). Derecho colectivo del trabajo. Guatemala: Litografía Orión

Fernández, M. L. (2002). Derecho Laboral Guatemalteco. Guatemala: Editorial Oscar de León Palacios.

Fornier F., A. (2011). Derecho Laboral I. Editorial Universidad Estatal a Distancia: San José Costa Rica.

Palavecinos, C. R. (2008). Introducción al Derecho Laboral. Chile: Editorial Universitaria.

Santos, A.H. (1998).Derecho del Trabajo. Litografía Ingramey

Diccionarios

Cabanellas de las C., G., (1996). Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Argentina: Editorial Heliasta.

Manuales

Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala. Acuerdo Ministerial número 215-2004

Leyes

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

Código de Trabajo, Decreto 1441, Congreso de la República.

Ley Orgánica del Presupuesto. Decreto 101-97, Congreso de la República.