

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
FACULTAD DE TEOLOGÍA
Maestría en Teología Pastoral



PERFIL PASTORAL DE LA LEGISLACIÓN LABORAL
GUATEMALTECA
(Disertación)

Rosa Margarita Sandoval Madrid de Rodríguez

Guatemala, 2008

**PERFIL PASTORAL DE LA LEGISLACIÒN LABORAL
GUATEMALTECA**
(Disertación)

Rosa Margarita Sandoval Madrid de Rodríguez

Guatemala, 2008

NOTA. Únicamente la autora es responsable de las doctrinas y postulaciones presentadas y planteadas en el presente trabajo de graduación.

DEDICATORIA

- A Dios, de quien proviene la sabiduría y la inteligencia y me da el enorme privilegio de servirlo. Y para su honra y gloria.
- A mi esposo, Mario Alberto Rodríguez Morales, por su apoyo e incondicional acompañamiento.
- A mis hijos, Mario Alberto; Marco Tulio Emilio y Laura Margarita, por su apoyo y como un ejemplo de servicio para ellos.
- A mi mamá, Mirtala Madrid de Sandoval, por su ejemplo y enseñanza de servicio a Dios.
- A mi papá, Marco Tulio Sandoval, quien siempre me animó con sus palabras y fue un ejemplo de fe para mi vida.
- A mis hermanas, Rose Marie y Jannette, por ser mi ejemplo a seguir y ayudarme en todo.
- A mis hermanos, Marco Tulio Danilo; Víctor Hugo y Carlos Fernando, por su amor.
- A mis cuñados y concuños, con mucho cariño.
- A todos mis sobrinos, como un ejemplo.
- Al Doctor Samuel Berberían, como mi mentor e inspiración.
- A la Universidad Panamericana, por ser parte importante de mi formación.
- A mis alumnos, que con excelencia se preparan para servir a Dios.
- A mi amada iglesia “Intimidad con Dios”, que abrió sus puertas con amor, para poder servir y edificar el Cuerpo de Cristo.
- A la familia pastoral, Héctor y Nancy Morán, con mucho respeto y cariño.
- A la Iglesia de Cristo en Guatemala, como mi compromiso de servicio a Dios.
- A cada cristiano que le sea de utilidad la presente disertación.



UNIVERSIDAD PANAMERICANA FACULTAD DE TEOLOGÍA

ACUERDO DE APROBACIÓN E IMPRESIÓN DE DISERTACIÓN

La estudiante **ROSA MARGARITA SANDOVAL MADRID DE RODRÍGUEZ**, de la carrera de Maestría en Teología Pastoral, de la Facultad de Teología, ha presentado su Disertación de

MAESTRÍA EN TEOLOGÍA PASTORAL

El Decano de la Facultad de Teología

CONSIDERANDO

Primero: Que ha tenido a la vista el informe de la disertación, donde consta que el estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de la facultad, según dictamen emitido por el asesor y el revisor para el programa de **MAESTRÍA EN TEOLOGÍA PASTORAL**.

Segundo: Que dicho trabajo reúne las cualidades básicas de una investigación de grado de Maestría.

POR LO TANTO

Emite **ACUERDO DE APROBACIÓN E IMPRESIÓN DE LA DISERTACIÓN “PERFIL PASTORAL DE LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA”**, para que continúe con los trámites de rigor.

Dado en la ciudad de Guatemala, a los veintinueve días del mes de Septiembre del año dos mil ocho.

Dr. Samuel Berberían Mavromatis
Decano Facultad de Teología

c.c. Archivo
Estudiante

Guatemala, 24 de Septiembre de 2008

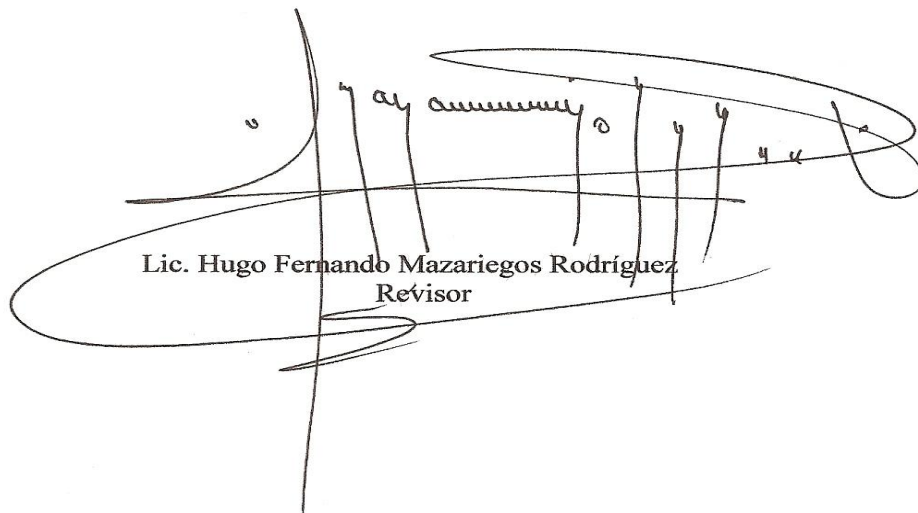
Doctor
Samuel Berberían
Decano Facultad de Teología
Universidad Panamericana
Ciudad.

Respetable Señor Decano:

Por este medio hago constar que he revisado la DISERTACIÓN, intitulada **“PERFIL PASTORAL DELA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA”**, presentada por **ROSA MARGARITA SANDOVAL MADRID DE RODRÍGUEZ**, previo a optar al título de Maestría en Teología Pastoral; quien ha realizado todas las correcciones recomendadas.

Por lo anteriormente manifestado, presento el presente informe a fin que pueda continuarse con el trámite de ley.

Atentamente,



Lic. Hugo Fernando Mazariegos Rodríguez
Revisor

Guatemala, 9 de Septiembre de 2008

Doctor
Samuel Berberían
Decano Facultad de Teología
Universidad Panamericana Ciudad.

Respetable Señor Decano:

Por este medio hago constar que he asesorado el trabajo de graduación, que se cataloga como Disertación, titulada "**Perfil Pastoral de la Legislación Laboral Guatemalteca**", presentado por la estudiante de Maestría en Teología Pastoral, **Rosa Margarita Sandoval Madrid de Rodríguez**, previo a optar al título de Maestría en Teología Pastoral, quien ha realizado la investigación de mérito, ha realizado los cambios y ampliaciones sugeridas, hasta llegar al presente informe final que será de amplia utilidad para la tarea pastoral en Guatemala.

Por lo anteriormente manifestado, presento el presente informe a fin que pueda continuarse con el trámite de ley.

Atentamente,



Licda. Martha Saint Brooker de Berberían
Asesora

INDICE

	Pág. No.
Resumen	i
Introducción	ii
CAPÍTULO I MARCO CONCEPTUAL	
1.1 Antecedentes del Problema.....	1
1.2 Justificación	3
1.3 Importancia del Trabajo	4
1.4 Definición del Problema	5
1.5 Delimitación del Problema	6
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
Diagnóstico de la pastoral, en su conocimiento y aplicación de la legislación Laboral guatemalteca	8
2.1 De la Iglesia como Institución	8
2.2 De la Iglesia como empleadora	11
2.3 De los Trabajadores	21
2.4 De los patronos y los trabajadores	24
2.4.1 De la Suspensión de Contratos	24
2.4.2 De la Terminación de los Contratos de Trabajo	27
2.4.3 Del período de prueba	33
2.4.4 Terminación del Contrato, sin responsabilidad para el trabajador ..	34
2.4.5 Terminación del contrato, sin responsabilidad de ninguna de las Partes	35
2.4.6 De la Expiración de todo contrato de trabajo	36
2.4.7 De los Salarios	36
2.4.8 De las Jornadas de Trabajo	38
2.4.9 De los días de descanso y de asueto	41
2.4.10 De las Vacaciones	43
2.4.11 Otras prohibiciones y obligaciones	45
2.5 De los miembros de la iglesia como empleadores de personal doméstico ..	54
2.6 Otros Decretos	57
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Objetivos	60
3.1.1 Objetivos Generales	60
3.1.2 Objetivos Específicos	60
3.2 Variable	60
3.3 Indicadores	61
3.4 Instrumentos	61
3.5 Sujetos	62
3.6 Análisis	62

CAPÍTULO IV PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Perfil pastoral de la legislación laboral guatemalteca	72
4.1 Guía para la pastoral en la relación patrono-laboral que se produce en la iglesia como institución	72
4.1.1 La iglesia como persona jurídica	72
4.1.2 La Iglesia como patrona	73
4.2 Guía para la pastoral en su función de consejería a sus miembros	78
4.2.1 De los miembros que tienen personal doméstico en sus hogares .	79
4.2.2 De los miembros que son trabajadores	80
4.2.3 De los miembros que son empresarios	88
CONCLUSIONES	90
RECOMENDACIONES	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	92
ANEXO:	95

RESUMEN

En el presente trabajo intitulado “PERFIL PASTORAL DE LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA”, se hace un estudio de la pastoral en general, y un énfasis especial sobre el conocimiento de la Legislación Laboral por parte de la Pastoral, y la aplicación de la misma.

Se estudia además el conocimiento que de las leyes y su aplicación se tiene a nivel de la pastoral. Se plantea también la necesidad que la iglesia, como institución, tramite su Personería Jurídica, y el conocimiento que de ello tiene la pastoral.

Se hace un repaso de las leyes correspondientes, específicamente la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código Civil, en los artículos referentes a la Personería Jurídica de la Iglesia.

Del Código de Trabajo, se estudian varios Artículos, a fin de determinar las Obligaciones, Responsabilidades, Obligaciones y Derechos, de los Trabajadores y de los Patronos.

Se trabaja también una Propuesta de Solución, en la que se dividen grupos específicos, para trabajar con ellos, constituyendo una guía pastoral laboral para cada uno:

1. Guía para la pastoral en la relación patrono-laboral que se produce en la iglesia como institución:
 - a. De la Iglesia como Persona Jurídica
 - b. De la Iglesia como patrona
2. Guía para la pastoral en su función de consejería a sus miembros
 - a. De los miembros de la Iglesia que tienen trabajadores domésticos
 - b. De los miembros de la Iglesia que son trabajadores
 - c. De los miembros de la Iglesia que son empresarios

INTRODUCCIÓN

El Perfil de la Pastoral de la Legislación Guatemalteca, puede construirse a raíz de un estudio consciente y minucioso, a fin que el mismo sea el correcto y de bendición para la Iglesia como institución y para la asesoría pastoral, en ese sentido, de los miembros de la iglesia.

Para llevar a cabo esta disertación, se ubicó como un problema sentido en la Pastoral guatemalteca, el desconocimiento de las leyes laborales del país y para comprobar tal problema se elaboró una encuesta y se pasó a una muestra de 50 pastores de 50 iglesias diferentes.

El resultado de la encuesta fue alarmante, realmente descubrimos que hay un desconocimiento elevado de la legislación guatemalteca, que provoca incluso la violación a la ley.

En vista de los resultados de la encuesta se propone como solución, guías para la pastoral, a fin que pueda empaparse de todo lo que la ley enmarca y que atañe a la iglesia como institución, empezando porque debe nacer a la vida legal, a través de tramitar su Personería Jurídica.

Continúa con una guía de la Iglesia como patrona, por las personas que emplea, para las diversas funciones administrativas que desempeña; las cuales tienen todos los derechos, deberes, obligaciones, prohibiciones y responsabilidades de cualquier trabajador guatemalteco, estando protegidos por el Código de Trabajo.

Se aprovechó hacer una guía, para que la Iglesia en su función pastoral de asesoría a sus miembros, pueda orientarlos, de acuerdo al papel que desempeñan fuera de la iglesia, ya sea que empleen personal doméstico en sus hogares, que sean trabajadores o que sean empresarios. Todo con bases bíblicas y citando las leyes específicas.

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1 Antecedentes del Problema

Actualmente hemos visto el crecimiento de diferente índole de varias iglesias cristianas, dicho crecimiento ha provocado cambios, que, algunos de ellos, por desconocimiento de las leyes y consecuencias, han provocado problemas diversos. Entre los problemas, analizaremos específicamente la situación laboral que se está dando con la relación de personal que, por depender específicamente de una autoridad, tener un horario específico y percibir una remuneración mensual, legalmente se consideran trabajadores con todos los derechos que la legislación guatemalteca contempla. Sin embargo los líderes y/o pastores ignoran, en muchos casos dicha legislación, provocando situaciones legales que ponen en riesgo el testimonio general de la iglesia.

Los líderes cristianos y encargados de la Pastoral, necesitan estar enterados de la legislación guatemalteca y, en este caso, abordaremos especialmente la relacionada al área laboral, la cual será de gran utilidad; abarcaremos las divisiones siguientes:

- a) Personas que tienen una relación laboral directa con la iglesia y que de una u otra forma tienen dependencia laboral con la iglesia. Debemos estar relacionados con la legislación laboral a fin de cumplir a cabalidad la ley y así evitarnos problemas legales que involucren el testimonio de las congregaciones, y por el contrario demos testimonio de buenos administradores, como lo manda la Palabra de Dios.
- b) Personal doméstico, que trabajan en las casas de los creyentes, a quien debemos tratar en el amor de Dios, recordando que Dios no hace acepción de personas.
- c) Asesoría a empresarios y administradores que tengan sus empresas o tengan puestos jerárquicamente elevados en cualquier empresa.
- d) Asesoría a trabajadores, respecto a sus patronos y su comportamiento.

En los casos de las literales a), b) y c), no debemos olvidar lo dicho por el apóstol Pablo a los Efesios capítulo 6, verso 9 “*y vosotros, amos, haced con ellos lo mismo, dejando las amenazas, sabiendo que el Señor de ellos y vuestro está en los cielos, y que para él no hay acepción de personas.*”

En el caso de la literal d) debemos recordar los principios bíblicos de todo trabajador: *EFESIOS 6:5-8:*⁵ *Siervos, obedeced a vuestros amos terrenales con temor y temblor, con sencillez de vuestro corazón, como a Cristo;*⁶ *no sirviendo al ojo, como los que quieren agradar a los hombres, sino como siervos de Cristo, de corazón haciendo la voluntad de Dios;*⁷ *sirviendo de buena voluntad, como al Señor y no a los hombres,*⁸ *sabiendo que el bien que cada uno hiciere, ese recibirá del Señor, sea siervo o seas libre. (Reina Valera 1960)*

Debemos recordar que la Palabra de Dios nos exhorta a ser los mejores ciudadanos, cumplidores y respetuosos de la ley, pues eso agrada a Dios, lo cual debemos practicar y enseñar a nuestra gente a fin que también lo practique, para la honra y gloria de Dios, pues nuestro testimonio habla más fuerte que nuestras palabras.

Otro aspecto que se debe conocer y respetar como encargados de la pastoral es que no se tiene que hacer como hacen los que no son hijos de Dios y que, andando en desobediencia, tratan de infringir la ley astutamente, aparentando que la están cumpliendo. Pero si nosotros somos luz, no debemos actuar igual, pues la Palabra de Dios dice claramente que las tinieblas y la luz no pueden tener relación. Lo anterior lo mencionamos pues, muchas veces tal vez pensando que es lo correcto, actuamos mal. Por ejemplo, incluyendo en planillas al I.G.S.S., a personas que no son trabajadoras de la iglesia, pero que queremos que gocen de los servicios que el Seguro Social presta, al respecto la Palabra de Dios dice: *EFESIOS 4:25.* “²⁵*Por lo cual, desechando la mentira, hablad verdad cada uno con su prójimo; porque somos miembros los unos de los otros.*” (Reina Valera 1960)

No somos llamados a mentir, sino a SER VERDADEROS, pues DIOS ES VERDAD. Otro aspecto que se ha vuelto muy común, es simular trabajos de plazo fijo, cuando realmente son de tiempo indefinido. Muchas veces se llega a esto para evitar el pasivo laboral, pero se rompe con ello el espíritu de la ley y la quebrantamos. Decimos que puede ser que pensemos que está correcto cuando vemos incluso que el mismo gobierno está utilizando dicha táctica, o que varias instituciones “cristianas” también lo aplican, pero la ley es clara en este aspecto y no porque todos la infrinjan va a modificarse, como lo veremos más adelante, al analizar algunos artículos del Código de Trabajo.

1.2 Justificación

La Iglesia es y debe seguir siendo un ejemplo a seguir, tanto por los miembros como por quienes la observan. Si la Iglesia obvia sus obligaciones legales, al mismo tiempo está cediendo también sus derechos. Recordemos las palabra de Jesucristo que encontramos en el Evangelio según Mateo, capítulo 22, verso 21: *“...Y les dijo: Dad, pues, a César lo que es de César, y a Dios lo que es de Dios.”* (Reina Valera 1960)

La Iglesia no debe escudarse en la ignorancia de las leyes o en el pensar que no es afecta a las mismas; pues como institución legalmente reconocida, debe recordar que tiene Derechos y Obligaciones, y debe ejercer los primeros y cumplir las segundas.

También el cumplir las leyes es ser luz, y la Biblia, la Palabra de Dios directamente nos dice en el Evangelio según Mateo, capítulo Cinco y versos del 14 al 16: *“Vosotros sois la luz del mundo; una ciudad asentada sobre un monte no se puede esconder. Ni se enciende una luz y se pone debajo de un almud, sino sobre el candelero, y alumbra a todos los que están en casa. Así alumbre vuestra luz delante de los hombres, para que vean vuestras buenas obras, y glorifiquen a vuestro Padre que está en los cielos.”*(Reina Valera 1960)

Así que como Iglesia debe cumplir y ser luz, para que vean vuestras buenas obras y glorifiquen a vuestro Padre que está en los cielos, dice el evangelista; así que eso también es testimonio.

1.3 Importancia del trabajo

El informar y hacer conciencia en la Iglesia, sobre la Legislación Laboral Guatemalteca, y su aplicación. Que tanto la Iglesia institucionalmente como sus miembros sean instruidos y conozcan los derechos y obligaciones contenidos en la legislación laboral y la necesidad de ser cumplida.

El crecimiento numérico de muchas iglesias, ha creado la necesidad de contratar personal de diversa índole, tales como administradores, secretarias, contadores, personal de mantenimiento, etc. En muchos casos estos crecimientos se han dado en forma “explosiva”, de tal manera que no hubo tiempo de planificar y trabajar y ver la iglesia en forma institucional, que, aunque no lucrativa, no deja de ser una persona jurídica.

Algunas veces por desconocimiento, a estas personas que se han “contratado” para trabajar en la iglesia, en cualquiera de los diferentes puestos antes mencionados y otros, no se les reconoce realmente como empleados, sino como servidores. Sin embargo sí tienen un horario específico para prestar sus servicios, incluso muchas veces mayor al permitido por la ley, tienen un jefe inmediato, bajo cuya dependencia trabajan y también una remuneración económica, muchas veces inferior al salario mínimo y que aunque la iglesia insista en darle otro nombre, siempre es un salario.

Entonces, al tener estos tres aspectos completos, realmente lo que se está dando es una “relación laboral”, como lo establece el Artículo 18 del Código de Trabajo, y como ente empleador y patrono, la iglesia debe cumplir con todas sus obligaciones como tal.

También podemos decir que la importancia de este trabajo estriba en la asesoría a los miembros de la iglesia, para que ellos en forma individual, también sean luz y den buen testimonio, para la honra y gloria de Dios. Deben ser asesorados en el trato con el personal doméstico, si es que tienen en sus hogares personas trabajando; deben ser asesorados si son empresarios, a cumplir la ley a cabalidad; y también deben ser asesorados como trabajadores, pues en la Palabra de Dios encontramos que no importa el papel que nos toca desempeñar, siempre debemos hacerlo bien, con excelencia y en todo ser luz.

1.4 Definición del Problema

En muchas oportunidades nos encontramos con personas, dentro de la pastoral, que opinan que la iglesia no es una empresa, y que por lo tanto no debe estar hablando de relaciones laborales, ni aun cumplir con las legislaciones del caso. Sin embargo este es un error, tal vez el problema es que se considera que si es empresa entonces es lucrativa, y por lo tanto no se puede concebir como tal; pero puede perfectamente ser una institución no lucrativa, y de hecho lo es, aun cuando no se reconozca como tal; y al crecer es necesario contar con los servicios de personas que puedan llevar el control de todos los asuntos administrativos y de mantenimiento, y poco a poco se van haciendo necesarias otras actividades que requieren personas que trabajen tiempo completo en la Iglesia.

Y como muchas veces este crecimiento fue relativamente rápido, no dio tiempo para que la Iglesia se organizara debidamente y se instruyera en todos los ámbitos necesarios, incluso en el legal.

Es de vital importancia en la Pastoral, conocer, asesorarse y asesorar respecto a la legislación laboral guatemalteca, y poder así volver una debilidad actual en una fortaleza, en la que tanto los líderes e integrantes de la pastoral, como los miembros ejerzan sus derechos y cumplan con sus obligaciones laborales; entendiendo al mismo tiempo que eso también es servir a Dios y cumplir con lo que la Palabra de Dios manda, recordando las palabras del Apóstol Pablo a los Romanos 13:1-3,7. *“¹Sométase toda persona a las*

autoridades superiores; porque no hay autoridad sino de parte de Dios, y las que hay, por Dios han sido establecidas. ²De modo que quien se opone a la autoridad, a lo establecido por Dios resiste; y los que resisten, acarrearán condenación para sí mismos. ³Porque los magistrados no están para infundir temor al que hace el bien, sino al malo. ¿Quieres, pues, no temer la autoridad? Haz lo bueno, y tendrás alabanza de ella; ⁴porque es servidor de Dios para tu bien. Pero si haces lo malo, teme; porque no en vano lleva la espada, pues es servidor de Dios, vengador para castigar al que hace lo malo. ⁵Por lo cual es necesario estarle sujetos, no solamente por razón del castigo, sino también por causa de la conciencia. ⁶Pues por esto pagáis también los tributos, porque son servidores de Dios que atienden continuamente a esto mismo. ⁷Pagad a todos lo que debéis: al que tributo, tributo; al que impuesto, impuesto; al que respeto, respeto; al que honra, honra.” (Reina Valera 1960).

1.5 Delimitación del Problema

El presente trabajo pretende ser una guía pastoral, que oriente, informe y dé a conocer la legislación laboral guatemalteca y la obligatoriedad de la iglesia como institución, de conocerla y cumplirla. Citar la Palabra de Dios como fuente de apoyo a la legislación humana y la necesidad que como cristianos seamos luz en cualquier ámbito en que nos desenvolvamos.

Al mismo tiempo ser una guía pastoral, que oriente, informe y de a conocer esta legislación, a los miembros de la iglesia, a fin que ellos, independientemente del papel que jueguen fuera de la congregación, también conozcan y cumplan la ley; ya sea que se desenvuelvan como empresarios empleadores o como empleados, pues ambos tienen derechos y obligaciones y también para ambos hay instrucción además en la Palabra de Dios. O incluso si son empleadores a un nivel doméstico, o sea si en su casa emplean personas. En todo caso debe el cristiano portarse como tal y cumplir con todo lo que la ley requiere, pero para ello debe conocerla.

La iglesia debe ser ejemplo en todo, recordamos las palabras del Apóstol Pablo a los Filipenses, 4:8-9. *“⁸Por lo demás, hermanos, todo lo que es verdadero, todo lo honesto, todo lo justo, todo lo puro, todo lo amable, todo lo que es de buen nombre; si hay virtud alguna, si algo digno de alabanza, en esto pensad. ⁹Lo que aprendisteis y recibisteis y oísteis y visteis en mí, esto haced; y el Dios de paz estará con vosotros.”* (Reina Valera 1960)

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO Y DIAGNÓSTICO

Diagnóstico de la pastoral, en su conocimiento y aplicación de la legislación laboral guatemalteca

Analizando el pensamiento de Robert J. Thierauf *“Como sabe cualquier administrador, los problemas específicos aparecen inesperadamente.”* (1994:48), sabemos que esto también es perfectamente aplicable a la Iglesia, y por lo tanto debemos prepararnos para cuando se presenten, podamos hacerles frente y tener el conocimiento necesario para ello.

2.1 De la Iglesia como Institución

Con respecto a la iglesia, reconocemos que es una institución, y que como tal debe ser funcional; a continuación haremos un recorrido por algunas leyes guatemaltecas, que atañen a la iglesia y veremos tanto su contenido como su aplicación.

La Constitución Política de la República de Guatemala es la ley superior del país, el artículo 4 de la misma, dice: *“Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”*

Analizando este artículo 4, vemos el principio de libertad e igualdad que rige nuestro país, y que también se aplica dentro de la iglesia guatemalteca, porque está integrada por guatemaltecos.

El Artículo 5 de la Constitución de Guatemala, dice: *“Libertad de acción. Toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no prohíbe; no está obligada a acatar órdenes que no*

estén basadas en ley y emitidas conforme a ella. Tampoco podrá ser perseguida ni molestada por sus opiniones o por actos que no impliquen infracción a la misma.”

Este otro principio legal nos habla de la Libertad de acción; sentando las bases que toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no prohíbe. Pero, al igual que la Palabra de Dios, no podemos saber cuáles son los mandamientos divinos y las promesas si no conocemos y estudiamos la Biblia.

Pues de la misma manera, para saber qué es entonces lo que se tiene derecho a hacer, debemos leer y estudiar la ley y estar así enterados de qué es lo que prohíbe, para no caer en ilegalidad, pues no podemos exigir derechos si no cumplimos primero con nuestros deberes.

Siempre la misma ley superior que rige Guatemala, en su Artículo 36, dice: *“Libertad de religión. El ejercicio de todas las religiones es libre. Toda persona tiene derecho a practicar su religión o creencia, tanto en público como en privado, por medio de la enseñanza, el culto y la observancia, sin más límites que el orden público y el respeto debido a la dignidad de la jerarquía y a los fieles de otros credos.”*

Este otro artículo nos habla de algo importante, gracias a Dios en Guatemala hay libertad de culto, y por eso, nosotros tenemos libre acción y podemos reunirnos y practicar nuestro culto sin ningún impedimento. Sin embargo no debemos obviar la última parte del artículo, que nos dice “sin más límites que el orden público y el respeto...”, y como en todo, debemos tener presente este respeto y cumplirlo. Ya que gracias a Dios vivimos en un país en el que se respira libertad religiosa y que podemos celebrar nuestros cultos casi en cualquier lugar, entonces también debemos cumplir con respetar.

El cuerpo legal antes citado, en su Artículo 37, dice: *“Personalidad jurídica de las iglesias. Se reconoce la personalidad jurídica de la Iglesia Católica. Las otras iglesias, cultos, entidades y asociaciones de carácter religioso obtendrán el reconocimiento de su*

personalidad jurídica conforme las reglas de su institución y el Gobierno no podrá negarlo si no fuese por razones de orden público.”

Este artículo nos indica que como iglesia no católica, tenemos el derecho de obtener el reconocimiento de la Personalidad Jurídica de la Iglesia local, realizando el trámite pertinente, y con ello nacer a la vida legal.

Por su parte el Artículo 15 del Código Civil de Guatemala establece en su parte conducente: *“Son personas Jurídicas: 1. El Estado, las municipalidades, **las iglesias de todos los cultos**, La Universidad de San Carlos y las demás instituciones de derecho público creadas o reconocidas por la ley...* (las negritas son de la autora de este trabajo).

Si la iglesia, como institución, está legalmente reconocida, de acuerdo a la legislación guatemalteca, es considerada una Persona Jurídica, si hace el trámite de ley, entonces también podemos decir que es una persona jurídica con derechos y deberes como todos los guatemaltecos y que como tal está afecta a cumplir y respetar la ley, y al mismo tiempo a enseñar a sus miembros a observar cuidadosamente la ley, a fin que sean luz, como lo dice la Palabra de Dios en Mateo 5:16 *“Así alumbre vuestra luz delante de los hombres, para que vean vuestras buenas obras, y glorifiquen a vuestro Padre que está en los cielos.”* (Reina Valera 1960)

Luego de haber visto lo referente a la Iglesia como persona jurídica, según la Constitución Política de la República de Guatemala, y el Código Civil, entraremos a conocer la legislación laboral guatemalteca y su aplicación.

2.2 De la Iglesia como empleadora

La iglesia como institución y para ser funcional, al ir creciendo necesita ir contratando personas que ayuden a llevar en orden todo lo relativo al trabajo eclesiástico, y los contratados van desde el pastor hasta los encargados de limpieza, pasando por supuesto por administradores, secretarias, etc. Mientras más grande es una iglesia, más personal necesitará contratar como trabajadores. A continuación analizaremos varios artículos del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

El Código de Trabajo, dice en su artículo 1: *“El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos.”*

El Artículo 2, del mismo cuerpo legal, nos dice en su parte conducente: *“Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo...”*

Definitivamente la iglesia se convierte en patrono al emplear trabajadores para trabajos específicos, por lo que debe conocer esta ley que regula los derechos y obligaciones de los mismos.

Por supuesto también el Artículo 3, del citado Código de Trabajo, define al trabajador de la manera siguiente: *“Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”*

Muchas veces en las iglesias no se toman como trabajadores a las personas que prestan sus servicios materiales e intelectuales, y en lugar de salario les da una “ofrenda”; sin embargo la ley sí los considera como tal, y por lo mismo tienen derechos y obligaciones y la remuneración, se le llame como se le llame, siempre es “Salario” y debemos recordar que

los derechos de los trabajadores son irrenunciables. En el caso de la iglesia, si la actividad se realiza a tiempo completo, pues sí hay muchos miembros de la iglesia, que prestan sus servicios ad-honorem, pero no tienen las características de una relación laboral.

El Artículo 4 de la misma ley de trabajo, indica: *“Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.”*

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.”

Como vemos en este artículo 4, los administradores o directores, según la jerarquía eclesiástica, ejercen sus funciones a nombre de la iglesia, y obligan al patrono en sus decisiones y trato a los trabajadores, por lo tanto los mismos deben ser instruidos al respecto, a fin de no comprometer a la iglesia como patrona con la ley, sino siempre en todo, dar buen testimonio.

Por su parte, el Artículo 12 del mismo cuerpo legal, señala: *“Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”* El Diccionario de la Real Academia Española, define “ipso jure” como: *“por la misma ley”* (2001)

Vemos en este artículo como la superioridad de las leyes, en su orden La Constitución de la República, y el Código de Trabajo, son mayores a cualquier convenio, contrato o reglamento interior de trabajo; los cuales quedan automáticamente anulados si contrarían

cualquiera de estas leyes de mayor jerarquía que establecen los Derechos irrenunciables de los trabajadores.

El Artículo 14 del Código de Trabajo, indica: *“El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad...”*

La iglesia como institución, no queda fuera de lo estipulado en este artículo 14, por lo tanto también está sujeta al Código de Trabajo y debe cumplirlo y respetarlo.

Al contratar trabajadores, el Código de Trabajo obliga a la celebración de un contrato de trabajo, y para ello su Artículo 18 señala: *“Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador). queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...”*

Sigue diciendo respecto a lo mismo el Artículo 19 del mismo cuerpo legal: *“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.*

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

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

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

Continúa el Artículo 25 de la misma ley, normando sobre el mismo sentido: *“El contrato individual de trabajo puede ser:*

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.*
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y*
- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.*

Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.”

Continuamos siempre con el Contrato de trabajo, señalando lo indicado por el Artículo 27 de la ley laboral, que indica: *“El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:*

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;*
- b) Al servicio doméstico;*
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y*

d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

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

El Artículo 28 del Código de Trabajo, legisla sobre el mismo tema, en los términos siguientes: *“En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.”*

El Artículo 29 del cuerpo legal antes citado, nos indica qué es lo que debe incluir el contrato de trabajo, para que se elaboren formatos que contengan todo lo necesario: *“El contrato escrito de trabajo debe contener:*

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los contratantes;*
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;*
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;*
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;*
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;*

f) *La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;*

g) *El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;*

h) *El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago;*

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

i) *Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;*

j) *El lugar y la fecha de celebración del contrato; y*

k) *Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.*

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

Por su parte el Artículo 30 del Código de Trabajo, indica: *“La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.*

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.”

Todos estos artículos del Código de Trabajo, del 18 al 30, regulan sobre el Contrato de Trabajo, iniciando desde la definición del mismo, indicando lo que debe contener y todo lo relativo al mismo, hasta terminar indicando que el mismo es un medio de prueba legal. Como institución la iglesia debe tomar en cuenta estos artículos, a fin de elaborar el formato que contenga todo lo estipulado por esa ley y al mismo tiempo para dar cumplimiento a lo establecido.

En otro orden de ideas, los Artículos 58, 59 y 60 del Código de Trabajo, legislan sobre la obligatoriedad de tener un Reglamento Interior de Trabajo, dependiendo del número de trabajadores. Veamos qué nos dice al respecto el Código de Trabajo en estos artículos: Artículo 58: *“Todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo.”*

Artículo 59: *“Todo reglamento interior de trabajo debe ser aprobado previamente por la Inspección General de Trabajo; debe ser puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que va a comenzar a regir; debe imprimirse en caracteres fácilmente legibles y se ha de tener constantemente colocado, por lo menos en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo o, en su defecto ha de suministrarse impreso en un folleto a todos los trabajadores de la empresa de que se trate.*

Las disposiciones que contiene el párrafo anterior deben observarse también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del Reglamento Interior de Trabajo.”

Artículo 60: *“El reglamento interior de Trabajo debe comprender las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen necesarias para la*

conservación de la disciplina y el buen cuidado de los bienes de la empresa. Además, debe contener:

a) Las horas de entrada y salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período de descanso durante la jornada;

b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;

c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;

d) El lugar, día y hora de pago;

e) Las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. Se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa. La suspensión del trabajo, sin goce de salario, no debe decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros de trabajo que éste indique. Tampoco podrá imponerse esta sanción, sino en los casos expresamente previstos en el respectivo reglamento;

f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deben presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general y la manera de formular unas y otros; y

g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores y las normas de conducta, presentación y compostura personal que éstos deben guardar, según lo requiera la índole del trabajo.”

Estos últimos tres artículos transcritos, dan toda la información necesaria para la correcta elaboración del Reglamento Interior de Trabajo, cuando así la ley lo estipula. La iglesia debe comprender que cualquier persona que perciba una remuneración mensual, es considerada un trabajador, y por lo tanto, si estos suman un mínimo de diez, ya la iglesia local es afecta a elaborar su propio Reglamento Interior de Trabajo.

La Iglesia como patrona o empleadora, tiene obligaciones, las cuales están estipuladas en el Artículo 61, que en su parte conducente dice. “*Además de las contenidas en otros artículos*

de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los 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 impreso que por lo menos debe contener estos datos:

1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.

2) 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 durante 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.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

b) 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;

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

d) 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 aquellos no usen herramienta propia;

e) 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;

f) 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;

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;

i) ...

j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;

k) 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;

l) ...

m) ...

ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.

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

3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.

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

5. 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.

6. ...

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

Además de Obligaciones, la Iglesia como empleadora, también tiene Prohibiciones, según lo estipula el Artículo 62, del Código de Trabajo: *“Se prohíbe a los patronos:*

a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;

b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.

c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros;

d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;

e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;

f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;

g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y

h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.”

2.3 De los Trabajadores

Los trabajadores de la iglesia, también deben reconocerse como tal y saber que por lo tanto tienen derechos, obligaciones y prohibiciones estipuladas por la ley. Veremos a continuación algunos artículos del código de trabajo que estipulan las mismas:

Primero definiremos lo que es un Trabajador, lo cual hace el Artículo 3 del Código de Trabajo que preceptúa: *“Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”*

El Artículo 63 del mismo cuerpo legal, detalla las obligaciones de los trabajadores: *“Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:*

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;

b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;

e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;

f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;

g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;

í) 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 éstos 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.”

Por su parte el Artículo 64 del Código de Trabajo, señala lo que los trabajadores tienen prohibido, según la ley: “*Se prohíbe a los trabajadores:*

a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;

b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;

c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;

d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados;

e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y

f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)”.

2.4 De los patronos y los trabajadores

Es importante que se conozca por parte de la pastoral, los artículos que se refieren a la suspensión y terminación de los contratos.

2.4.1 De la Suspensión de Contratos:

El artículo 66 del Código de Trabajo, define las causas de suspensión de contratos: “*Son causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:*

a) Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario;

b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y posnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y

- c) *La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63, inciso e).*”

El Artículo 67 del Código de Trabajo, indica lo siguiente: *“En los casos previstos por los incisos a) y b) del artículo anterior, el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda.*

En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, correlativos a los riesgos sociales que en dicho inciso se enumeran, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto.

En los casos previstos por el inciso b) del artículo anterior, sí el trabajador no está protegido por los beneficios correlativos del Instituto que menciona el párrafo precedente, o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las disposiciones legales, la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, siempre que su recuperación se produzca dentro del plazo indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

- a) *Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis, le debe pagar medio salario durante un mes;*
- b) *Después de un trabajo continuo de seis o más meses pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses; y*
- c) *Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.*

A las prestaciones que ordenan los tres incisos anteriores se aplican las reglas que contienen los incisos a), b), c) y d) del artículo 82.

Si transcurridos los plazos que determina este artículo, en que el patrono esté obligado a pagar medio salario, persistiere la causa que dio origen a la suspensión, debe estarse a lo que dispone el siguiente artículo.

Es entendido que en todos estos casos el patrono, durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador y despedir a éste, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.”

Continúa normando en el mismo aspecto el Artículo 68 del Código de Trabajo: “*Son causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo:*

- a) Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;*
- b) Los casos previstos en el artículo 66, inciso b), una vez transcurridos los términos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, como se alude en dicho artículo; y*
- c) La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.*

Esta regla rige en el caso de la prisión provisional, siempre que la misma sea seguida de auto que la reforme, de sentencia absolutoria o si el trabajador obtuviere su excarcelación bajo fianza, únicamente cuando el delito por el que se le procesa no se suponga cometido contra el patrono, sus parientes, sus representantes o los intereses de uno u otros. Sin embargo, en este último supuesto, el trabajador que obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, tendrá derecho a que el patrono le cubra los salarios correspondientes al tiempo que de conformidad con las normas procesales respectivas

deba durar el proceso, salvo el lapso que el trabajador haya prestado sus servicios a otro patrono, mientras estuvo en libertad durante la tramitación del proceso.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los cinco días siguientes a aquél en que empezó su prisión provisional, prisión simple o arresto menor y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquél en que obtuvo su libertad. Si no lo hace, el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, salvo que la suspensión deba continuar conforme al inciso b) del artículo 66.

En estos casos rige la regla del último párrafo del artículo 67.

A solicitud del trabajador, el alcaide o jefe de la cárcel bajo pena de multa de diez a quinientos quetzales, que impondrá el respectivo Juez de Trabajo, debe extenderle las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo segundo de este artículo”.

Siempre en la misma línea, continúa legislando el Artículo 69 del Código de Trabajo: *“El derecho de dar por terminado el contrato de trabajo sin justa causa no lo puede ejercer el patrono durante la vigencia de la suspensión individual, parcial o total. Con justa causa, lo puede hacer en cualquier momento.*

El trabajador sí puede dar por terminado su contrato de trabajo, sin justa causa, durante la vigencia de la suspensión, siempre que dé el aviso previo de ley, y con justa causa omitiendo este.”

2.4.2 De la Terminación de los Contratos de Trabajo:

Respecto a la Terminación de Contratos de Trabajo, el Artículo 76 del Código de Trabajo, indica: *“Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que*

forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola 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.”

Sobre lo mismo regula el Artículo 77 del Código de Trabajo, de la siguiente manera: “*Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabado, sin responsabilidad de su parte:*

- a) 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;*
- b) 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 interrumpen las labores;*
- c) 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;*
- d) 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;*

- e) *Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 63;*
- f) *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.

- g) *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;*
- h) *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;*
- i) *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;*
- j) *Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional por sentencia ejecutoriada; y*

- k) *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.”

Siempre sobre la Terminación del contrato, norman los Artículos 78, 79 y 80 del Código de Trabajo: Artículo 78 *“La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:*

- a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y*
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.”*

El Artículo 79 del Código de Trabajo, dice: *“Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:*

- a) 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;*
- b) 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;*

- c) *Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;*
- d) *Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;*
- e) *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;*
- f) *Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;*
- g) *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;*
- h) *Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;*
- i) *Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 66;*

- j) *Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y*
- k) *Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.*

La regla que contiene el párrafo final del artículo 77 rige también a favor de los trabajadores.”

El Artículo 80 del Código de Trabajo, continúa legislando sobre el mismo tema, de la manera siguiente: *“La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono debiendo aquel en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho a emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa. Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a*

plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el artículo 84. El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.”

2.4.3 Del período de prueba:

El Artículo 81 de Código de Trabajo, establece: *“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.*

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna. Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley”.

El Artículo 82 del Código de Trabajo, parte conducente, indica: *“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.... d) es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse...”*

2.4.4 Terminación del Contrato, sin responsabilidad para el trabajador:

El Artículo 85 del Código de Trabajo, norma: *“Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:*

- a) *Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes 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. Dicha indemnización deba cubrirla el patrono en mensualidades equivalentes al monto del salario que por el propio lapso devengaba el trabajador. En el supuesto que las prestaciones otorgadas por el Instituto en caso de fallecimiento del trabajador, sean inferiores a la regla enunciada, la obligación del patrono se limita a cubrir, en la forma indicada, la diferencia que resulte para completar este beneficio.*

La calidad de beneficiarios del trabajador fallecido debe ser demostrada ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, por medio de los atestados del Registro Civil o por cualquiera otro medio de prueba que sea pertinente, sin que se requieran las formalidades legales que conforme al derecho común fueren procedentes, pero la declaración que el juez haga al respecto, no puede ser invocada sino para los fines de este inciso. La cuestión se debe tramitar en incidente; y

- b) *La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato.*

En estos casos, la Inspección General de Trabajo, o los Tribunales de Trabajo y Previsión Social si ya ha surgido litigio, deben graduar discrecionalmente el monto de las obligaciones de la empresa en concepto de despido, sin que en ningún caso éstas puedan ser menores del importe de dos días de salario, ni mayores de cuatro meses de salario, por cada trabajador. Para este efecto, debe tomarse en cuenta, fundamentalmente, la capacidad económica de la respectiva empresa, en armonía con el tiempo que tenga de estar en vigor cada contrato.

No obstante el límite máximo que establece el párrafo anterior, si la insolvencia o quiebra se declara culpable o fraudulenta, se deben aplicar las reglas de los artículos 82 y 84 en el caso de que éstos den lugar a prestaciones o indemnizaciones mayores a favor de los trabajadores.”

2.4.5 Terminación del contrato, sin responsabilidad para las partes:

El Artículo 86 del Código de Trabajo, dice: *“El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas:*

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

2.4.6 De la Expiración de todo contrato de trabajo:

El Artículo 87 del Código de Trabajo, estipula lo siguiente: *“A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:*

- a) La fecha de su entrada y de su salida;*
- b) La clase de trabajo ejecutado; y*
- c) El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período del pago.*

Si el trabajador lo desea, el certificado debe determinar también:

- a) La manera como trabajó; y*
- b) La causa o causas de la terminación del contrato.”*

2.4.7 De los Salarios

Respecto a los salarios, establece el Artículo 88 del Código de Trabajo: *“Salario o sueldo 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. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:*

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);*
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo; y*
- a) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.”*

El Artículo 90 del Código de Trabajo establece lo siguiente: *“El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.*

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos.

Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.”

En este apartado incluimos el Artículo 102 del Código de Trabajo, que tiene una obligación para el patrono, pero siempre referente al salario: *“Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores, debe llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social el que está obligado a suministrar modelos y normas para su debida impresión.*

Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.”

El Artículo 103 del Código de Trabajo, estipula en su parte conducente: *“Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo, y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola...”*

El Artículo 115 del Código de Trabajo, establece: *“La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero.”*

2.4.8 De las Jornadas de Trabajo:

El Artículo 116 del Código de Trabajo indica: *“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. 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. Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono. Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente. La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores.”*

El Artículo 117 del Código de Trabajo, establece: *“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.”

El Artículo 118 del Código de Trabajo indica: *“La jornada ordinaria que se ejecute en trabajos que por su propia naturaleza no sean insalubres o peligrosos, puede aumentarse entre patronos y trabajadores, hasta en dos horas diarias, siempre que no exceda, a la semana, de los correspondientes límites de cuarenta y ocho horas, treinta y seis horas y cuarenta y dos horas que para la jornada diurna, nocturna o mixta determinen los dos artículos anteriores.”*

También el Artículo 119 del Código de Trabajo, establece respecto a las jornadas de trabajo, lo siguiente: *“La jornada ordinaria de trabajo puede ser continua o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descansos que se adopten racionalmente a la naturaleza del trabajo de que se trate y a las necesidades del trabajador.*

Siempre que se pacte una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.”

El Artículo 120 del Código de Trabajo preceptúa: *“Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de cuarenta y ocho horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.”*

El Artículo 121 del Código de Trabajo indica: *“El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los artículos anteriores para la jornada de ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a estos que hayan estipulado las partes.*

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.”

Respecto a las jornadas ordinarias y extraordinarias, dice el Artículo 122 del Código de Trabajo: *“Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no sea posible substituir a los trabajadores o suspender las labores de los que estén trabajando.*

Se prohíbe a los patronos ordenar o permitir a sus trabajadores que trabajen extraordinariamente en labores que por su propia naturaleza sean insalubres o peligrosas.

En los casos de calamidad pública rige la misma salvedad que determina el párrafo primero de este artículo, siempre que el trabajo extraordinario sea necesario para conjurarla o atenuarla. En dichas circunstancias el trabajo que se realice se debe pagar como ordinario.”

Lo relativo a los libros de salarios y de planillas, se encuentra regulado en el Artículo 123 del Código de Trabajo que preceptúa: *“Los patronos deben consignar en sus libros de*

salarios o planillas, separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que paguen a cada uno de sus trabajadores por concepto de trabajo extraordinario.”

El Artículo 124 del Código de Trabajo, contiene algunas excepciones a la Jornada de trabajo, en la forma siguiente: *“No están sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo:*

- a) Los 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 su cometido fuera del local donde esté establecida la empresa, como agentes comisionistas que tengan carácter de trabajadores; y*
- e) Los demás trabajadores que desempeñen labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.*

Sin embargo, todas estas personas no pueden ser obligadas a trabajar más de doce horas, salvo casos de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento, correspondiéndoles en este supuesto el pago de las horas extraordinarias que se laboren con exceso al límite de doce horas diarias.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe dictar los reglamentos que sean necesarios para precisar los alcances de este artículo.”

Dentro de esta categoría podemos incluir al Pastor o pastores de la iglesia y a los administradores.

2.4.9 De los días de descanso y de asueto:

El Artículo 126 del Código de Trabajo establece, en su parte conducente: *“Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de*

trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo...”

El Artículo 127 del Código de Trabajo, regula: *“Días de asueto: Son días de asueto con goce de salario el 1º. De enero, jueves, viernes y sábado santos, el 1º. De mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, el 1º. De noviembre, el 24 de diciembre mediodía a partir de las doce horas, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre mediodía a partir de las doce horas, y el día de la festividad de la localidad. El patrono 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.”*

El Artículo 128 y el 129 del Código de Trabajo establecen una excepción que puede ser utilizada por la iglesia, en vista que en muchas ocasiones el personal trabaja domingo y días festivos, por actividades especiales:

Artículo 128 de la ley laboral: *“En las empresas en las que se ejecuten trabajos de naturaleza muy especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto o de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que, sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal se le cancele el tiempo trabajado, computándosele como trabajo extraordinario.”*

El Artículo 129 del Código de Trabajo indica: *“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.

En el caso del párrafo anterior, 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.”

2.4.10 De las Vacaciones:

Las vacaciones también están normadas en la ley, específicamente en los Artículos del 130 al 137 del Código de Trabajo. Artículo 130: *“Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles. El hecho de la continuidad del trabajo se determina conforme a las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82.”*

El Artículo 131 del Código de Trabajo establece. *“Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones, aunque el contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana, deberá tener un mínimo de ciento cincuenta (150) días trabajados en el año. Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de licencia retribuida, establecida por este Código o por Pacto Colectivo, por enfermedad profesional, enfermedad común o por accidente de trabajo.”*

El Artículo 132 del Código de Trabajo establece. *“El patrono debe señalar al trabajador la época en que dentro de los sesenta días siguientes a aquél en que se cumplió el año de servicio continuo, debe gozar efectivamente de sus vacaciones. A ese efecto, debe tratar de que no se altere la buena marcha de la empresa ni la efectividad del descanso, así como*

evitar que se recargue el trabajo de los compañeros de labores del que está disfrutando de sus vacaciones”

El Artículo 133 del Código de Trabajo indica: *“Las vacaciones no son compensables en dinero, salvo cuando el trabajador que haya adquirido el derecho a gozarlas no las haya disfrutado por cesar en su trabajo cualquiera que sea la causa. Se prohíbe al trabajador prestar sus servicios a cualquier persona durante el período de vacaciones.*

Cuando el trabajador cese en su trabajo cualquiera que sea la causa, antes de cumplir un año de servicios continuos, o antes de adquirir el derecho a un nuevo período, el patrono debe compensarle en dinero la parte proporcional de sus vacaciones de acuerdo con su tiempo de servicio.”

El Artículo 134 del Código de Trabajo preceptúa: *“Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con 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.*

El importe de este salario debe cubrirse por anticipado.”

El Artículo 135 del mismo cuerpo legal, indica: *“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”.

Continúa normando las vacaciones el Artículo 136 del Código de Trabajo: *“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 (5) últimos años”.

Y por último, respecto a las vacaciones, el Artículo 137 del mismo cuerpo legal, dice: *“De la concesión de vacaciones se debe dejar testimonio escrito a petición del patrono o del trabajador.*

Tratándose de empresas particulares se presume, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestran la respectiva constancia firmada por el interesado o con su impresión digital, si no sabe hacerlo.”

2.4.11 Otras prohibiciones y obligaciones

Estas otras prohibiciones y obligaciones es necesario que las conozcamos y tengamos presente, para no cometer actos ilegales alegando ignorancia de la ley.

El Artículo 151 del Código de Trabajo establece:

“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 (3) meses anteriores al alumbramiento.”

Por su parte el Artículo 152 del Código de Trabajo, estipula: *“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 ochenta y cuatro (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 (5) 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.”

Asimismo el Artículo 153 del Código de Trabajo, preceptúa: *“Toda trabajadora en época de lactancia puede disponer en el lugar donde trabaja de media hora dos veces al día durante sus labores con el objeto de alimentar a su hijo. La trabajadora en época de lactancia podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada o salir una hora antes de que ésta finalice, con el objeto de alimentar a su menor hijo o hija. Dicha hora será remunerada y el incumplimiento dará lugar a la sanción correspondiente para el empleador.*

El período de lactancia se debe computar a partir del día en que la madre retorne a sus labores y hasta diez (10) meses después, salvo que por prescripción médica éste deba prolongarse.”

También es de vital importancia que conozcamos lo señalado por el Artículo 154 del mismo cuerpo legal. *“El salario que debe pagarse durante los descansos que ordenan los dos artículos anteriores debe calcularse así:*

a) Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término, contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153 se debe calcular tomando como tiempo de trabajo efectivo el que se emplee en los descansos respectivos; y

b) Cuando el trabajo se pague de otra manera, el valor de las prestaciones que indica el artículo 152 se debe fijar sacando el promedio de los salarios devengados durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor, si la trabajadora no ha ajustado este término contados en ambos casos a partir del momento en que ella dejó sus labores; y el valor de las prestaciones que indica el artículo 153 se debe determinar dividiendo el

salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.”

El Artículo 155 del Código de Trabajo, agrega otra obligación a los patronos, que la iglesia debe tomar en cuenta: *“Todo patrono que tenga a su servicio más de treinta trabajadoras queda obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres alimenten sin peligro a sus hijos menores de tres años y para que puedan dejarlos allí durante las horas de trabajo, bajo el cuidado de una persona idónea designada y pagada por aquél. Dicho acondicionamiento se ha de hacer en forma sencilla dentro de las posibilidades económicas del patrono, a juicio y con el "visto bueno" de la Inspección General de Trabajo.”*

También es importante para la iglesia, conocer que el Código de Trabajo, también obliga al empleador, respecto a la salud de los trabajadores. El Artículo 197 del Código Laboral, establece: *“Todo empleador está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios. Para ello, deberá adoptar las medidas necesarias que vayan dirigidas a:*

- a) Prevenir accidentes de trabajo, velando porque la maquinaria, el equipo y las operaciones de proceso tengan el mayor grado de seguridad y se mantengan en buen estado de conservación, funcionamiento y uso, para lo cual deberán estar sujetas a inspección y mantenimiento permanente;*
- b) Prevenir enfermedades profesionales y eliminar las causas que las provocan;*
- c) Prevenir incendios;*
- d) Proveer un ambiente sano de trabajo;*
- e) Suministrar cuando sea necesario, ropa y equipo de protección apropiados, destinados a evitar accidentes y riesgos de trabajo;*
- f) Colocar y mantener los resguardos y protecciones a las máquinas y a las instalaciones, para evitar que de las mismas pueda derivarse riesgo para los trabajadores;*
- g) Advertir al trabajador de los peligros que para su salud e integridad se deriven del trabajo;*

- h) Efectuar constantes actividades de capacitación de los trabajadores sobre higiene y seguridad en el trabajo;*
- i) Cuidar que el número de instalaciones sanitarias para mujeres y para hombres estén en proporción al de trabajadores de uno u otro sexo, se mantengan en condiciones de higiene apropiadas y estén además dotados de lavamanos;*
- j) Que las instalaciones destinadas a ofrecer y preparar alimentos o ingerirlos y los depósitos de agua potable para los trabajadores, sean suficientes y se mantengan en condiciones apropiadas de higiene;*
- k) Cuando sea necesario, habilitar locales para el cambio de ropa, separados para mujeres y hombres;*
- l) Mantener un botiquín provisto de los elementos indispensables para proporcionar primeros auxilios.*

Las anteriores medidas se observarán sin perjuicio de las disposiciones legales y reglamentarias aplicables.”

Siempre normando sobre la salud del trabajador, y la obligatoriedad del Seguro Social, el Artículo 198 del Código Laboral establece: *“Todo patrono está obligado a acatar y hacer cumplir las medidas que indique el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.”*

Los siguientes artículos nos hablan de algunas prescripciones, que la iglesia debe conocer, para actuar en el debido tiempo: El Artículo 259 del Código de Trabajo preceptúa: *“Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en veinte días hábiles, que comienzan a correr desde que se dio causa para la terminación del contrato, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.*

La invocación que pueda hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h) del artículo 77, prescribe en el término de un año.”

El Artículo 260 del Código de Trabajo, preceptúa respecto a los trabajadores, de la manera siguiente: *“Los derechos de los trabajadores para reclamar, contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente.”*

El Artículo 261, siempre del Código de Trabajo, declara: *“Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de veinte días hábiles, contados a partir del momento en que el patrono dio motivo para la separación o despido indirecto.”*

Por aparte el Artículo 262, del mismo cuerpo legal, indica: *“Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto, prescriben en el término de treinta días hábiles, contados a partir del momento de la separación.”*

También es importante conocer lo estipulado por el Artículo 264 del Código de Trabajo, respecto a la prescripción: *“Salvo disposición en contrario, todos los derechos que provengan directamente de ese Código, de sus reglamentos o de las demás leyes de Trabajo y Previsión Social, prescriben en el término de dos años. Este plazo corre desde el acaecimiento del hecho u omisión respectivos.”*

No podemos dejar de mencionar el Artículo 266 del Código de Trabajo, por la importancia de lo que regula: *“El término de prescripción se interrumpe:*

- a) Por demanda o gestión ante autoridad competente;*
- b) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquel contra quien transcurre el término de prescripción.*

Quedan comprendidos entre los medios expresados en este inciso el pago o cumplimiento de la obligación del deudor sea parcial o en cualquier otra forma que se haga; y

c) Por fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados.”

Definitivamente no menos importante e indispensable de saber lo normado por el Artículo 281, del mismo cuerpo legal, que indica: *“Los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tienen las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:*

a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aún de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278;

b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social;

c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, pueden requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el incumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan;

d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata;

- e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;*
- f) Pueden tomar o sacar muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de Trabajo y Previsión Social;*
- g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales;*
- h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo;*
- i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;*
- j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;*
- k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento en razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan.*

En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la

prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aún después de haber dejado el servicio; y

l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el Inspector de Trabajo o Trabajador Social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije, se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta dando audiencia al infractor para que se manifieste y haciendo constar que no se cumplió, promoviendo la acción administrativa establecida en este Código.

En los casos que no ameriten prevención, harán la denuncia de inmediato; sin embargo, el infractor podrá acreditar que ha cumplido con su obligación antes de la imposición de la sanción administrativa respectiva, caso en el cual se podrá imponer la sanción administrativa más baja, a criterio de la Inspección General de Trabajo.

m) Para el cumplimiento de sus funciones los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y éstos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de estas citaciones constituye violación de las leyes laborales y será sancionada por la Inspección General de Trabajo como lo establece el inciso g) del artículo 272 de este Código."

2.5 De los miembros de la iglesia como empleadores de personal doméstico:

La pastoral también debe fungir su papel de orientadora de sus miembros en sus obligaciones laborales, incluso con trabajadores domésticos, que los miembros de la iglesia tengan en sus hogares, para que estén enterados y cumplan lo que al respecto estipula la ley, en los artículos del 161 al 166 del Código de Trabajo

El Artículo 161 del Código de Trabajo indica: *“Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, 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.”

El Artículo 162 del mismo cuerpo legal señala: *“Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.”*

Artículo 163 del Código de Trabajo: *“El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste, la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien lo debe extender en forma gratuita.”*

El Artículo 164 del mismo Código, indica: *“El trabajo doméstico no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo y tampoco le son aplicables los artículos 126 y 127.*

Sin embargo, los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:
a) *Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas, y dos deben destinarse a las comidas; y*

b) *Durante los días domingos y feriados que este Código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.”*

También regula al respecto el Artículo 165 del Código de Trabajo: *“Los casos de enfermedad se rigen por las siguientes reglas:*

a) *Toda enfermedad contagiosa o infecto-contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos, da derecho al trabajador para*

dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones para las que existen y hayan sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia.

Igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador doméstico afectado por enfermedad infecto-contagiosa, salvo que ésta haya sido contraída en los términos del inciso d);

b) 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 asistencia médica y medicinas;

c) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del artículo 67, a terminar el contrato, una vez transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor de tres meses. Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario;*

d) En los casos del inciso anterior, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer;

e) En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos; y

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

En todos los casos que enumera el presente artículo queda a salvo de lo que dispongan los reglamentos que dicte el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate, esté protegido por los beneficios correlativos del mismo.”

**Suspendido provisionalmente en forma parcial el inciso c), por el Expediente Número 549-2006 el 04-04-2006*

Por su parte el Artículo 166 siempre del Código de Trabajo, señala: *“Son también justas causas para que el patrono ponga término al contrato, sin, responsabilidad de su parte, la falta de respeto o el mal trato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios y la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones.”*

El Código de Trabajo actual fue aprobado según Decreto 1441 el cinco de mayo de 1961. Sin embargo ha sufrido innumerables reformas en muchos de sus artículos, y en ello estriba la importancia que siempre estemos enterados y al tanto de las Reformas a dicho código, a fin de respetar la ley tal y como es, incluyendo todas sus reformas, pues no podemos alegar ignorancia como defensa.

2.6 Otros Decretos

Siempre en materia laboral, el Congreso de la República ha emitido varios Decretos, que norman asuntos específicos, que tanto patronos como trabajadores deben conocer. Entre ellos mencionaremos los siguientes:

Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala: *“...Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado: Artículo 1°. 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 por un año de servicios continuos o la parte proporcional*

correspondiente. Artículo 2º. La prestación a que se refiere el artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguiente. Las empresas o patronos particulares que por convenios, pactos colectivos, costumbre o voluntariamente cubran el cien por ciento de la prestación del aguinaldo en el mes de diciembre, no están obligados al pago de ningún complemento en el mes de enero... Dado en el Palacio del Organismo legislativo, en la ciudad de Guatemala, a los veintitrés días del mes de noviembre de mil novecientos setenta y ocho...

Decreto número 1794 del Congreso de la República de Guatemala, que en su parte conducente dice: ...Artículo 1º. *“Se declara Día de la Madre el Diez de Mayo de cada año. Artículo 2º. Las madres trabajadoras al servicio del Estado o de empresas particulares, gozarán de asueto con pago de salario el diez de mayo... Dado en el Palacio del Organismo Legislativo en la Ciudad de Guatemala el día primero de octubre de mil novecientos sesenta y ocho...”*

Otro Decreto que debemos conocer es el Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, que en su parte conducente dice: “... Artículo 7. (Reformado por el artículo 1 del Decreto 27-2001 del Congreso de la República) *Se crea a favor de todos los trabajadores del sector privado del país, cualquiera que sea la actividad en que se desempeñen, una bonificación incentivo de DOSCIENTOS CINCUENTA QUETZALES (Q250.00) que deberán pagar sus empleadores junto al sueldo mensual devengado. Se puede pagar al trabajador diariamente en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa... Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala, a los siete días del mes de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve...”*

El Decreto 42-92 del Congreso de la República, también es indispensable su conocimiento y cumplimiento, el cual en su parte conducente dice: “...*Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público. Artículo 1º. Se establece con carácter de*

prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador. 2º. La bonificación anual 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... 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. Artículo 3º. La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año... Dado en el Palacio del Organismo Legislativo en la ciudad de Guatemala, a los dos días del mes de julio de mil novecientos noventa y dos...”

Decreto 25-94 del Congreso de la República de Guatemala, en su parte conducente decreta: “...Artículo 1º. Se instituye el 26 de abril de cada año, como “*EL DÍA NACIONAL DE LA SECRETARIA*”. Artículo 2º. *La celebración del “DÍA NACIONAL DE LA SECRETARIA” se realizará conforme las disposiciones internas de cada institución o empresa, y en todo caso, los patronos y las autoridades nominadoras cancelarán día de asueto laboral o goce de salarios al personal secretarial, en el equivalente de un día extraordinario, sin constituir adición de otras prestaciones laborales... dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la Ciudad de Guatemala a los veintidós días del mes de Febrero de mil novecientos noventa y cuatro...*”

Y como ya lo mencionamos, será de inmensa ayuda tanto para la iglesia fungiendo como “patrona” o los encargados administrativos de la pastoral, como para la asesoría que se presta a los miembros de la iglesia, tanto empresarios como trabajadores. Por lo cual es recomendable que siempre tengamos a mano un Código de Trabajo “actualizado” y por supuesto, no nos olvidemos de los principios bíblicos tanto para empleados como para empleadores.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Objetivos

3.1.1 Objetivos Generales

Realizar un estudio general sobre la pastoral y la importancia del dominio de la legislación laboral guatemalteca, y hacer una propuesta que permita conocer la legislación, analizar los puntos que atañen a la pastoral y a los miembros de la iglesia.

3.1.2 Objetivos Específicos:

3.1.2.1 Hacer un estudio en la pastoral, sobre el conocimiento de la legislación laboral guatemalteca.

3.1.2.2 Hacer un estudio del promedio de personas que trabajan en las iglesias, a tiempo completo.

3.1.2.3 Presentar una guía de información de la legislación laboral guatemalteca.

3.1.2.4 Presentar una guía de asesoramiento para los miembros de la iglesia, ya sea como empresarios, como trabajadores, o como empleadores de trabajadores domésticos.

3.2 Variable:

Durante el estudio se platicó con varios representantes de la pastoral, respecto a su conocimiento de la legislación laboral guatemalteca y su postura respecto a ella.

Dentro de la pastoral, hay algunos que consideran que la Iglesia no es una empresa y que las personas que trabajan con ellos, aun de tiempo completo, no son trabajadores, sino siervos.

Hay otro grupo, dentro de la pastoral, que reconocen perfectamente que tienen trabajadores, pero que no creían que era necesario para la iglesia cumplir con todas las leyes laborales del país.

Y por supuesto, está el otro grupo, que sí consideran la iglesia como una empresa y de esa manera contratan y tratan a sus trabajadores.

3.3 Indicadores

3.3.1 El trato que los trabajadores de las iglesias reciben, en algunos casos es totalmente violatorio de la ley.

3.3.2 La pastoral debe comprender que al despedir a un trabajador, también debe atenderlo pastoralmente.

3.3.3 La iglesia como ente empleador o patrono y como persona jurídica, legalmente reconocida por la legislación guatemalteca, debe cumplir con las leyes del país, sin excusa alguna.

3.4 Instrumentos:

Para el desarrollo del presente trabajo se llevó a cabo una encuesta en 50 iglesias diferentes. La encuesta contenía 10 preguntas, de selección múltiple y un espacio en cada una para comentarios; con el fin de conocer el Perfil Pastoral de la Legislación Laboral Guatemalteca.

3.5 Sujetos:

Para la realización de esta investigación, se tomaron como sujetos la pastoral, los miembros, y la legislación laboral guatemalteca vigente en el país.

3.6 Análisis:

Para llevar a cabo este trabajo se utilizó la investigación cualitativa, basada en los principios teóricos y de recolección de datos, a fin de explorar el conocimiento que se tiene de la ley laboral y la ley laboral misma.

Siendo una investigación cualitativa, buscamos el por qué y el cómo, para llegar a una conclusión y decisión, respecto al conocimiento y manejo de la legislación laboral, en el perfil de la pastoral.

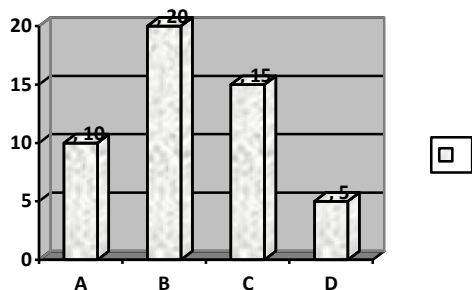
Se realizó un estudio a fondo de las leyes del país, aplicándolas a la iglesia y a la pastoral.

Analizaremos las preguntas y respuestas de la encuesta realizada a 50 iglesias, las cuales fueron respondidas de la manera siguiente: Las respuestas están representadas en las gráficas.

Pregunta Uno: ¿Cuántos miembros tiene su iglesia?

Respuestas

- | | |
|--------------------|----|
| a. Menos de 100 | 10 |
| b. Entre 100 y 200 | 20 |
| c. Entre 201 y 500 | 15 |
| d. Más de 500 | 5 |

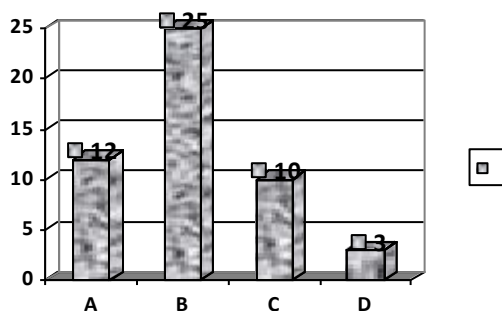


Esta pregunta era más que todo para ubicarnos en congregaciones de diferente tamaño, a fin de lograr una evaluación más objetiva y no parcializada.

Pregunta Dos ¿Cuántas personas trabajan en la iglesia, con una asignación económica mensual?

Respuestas

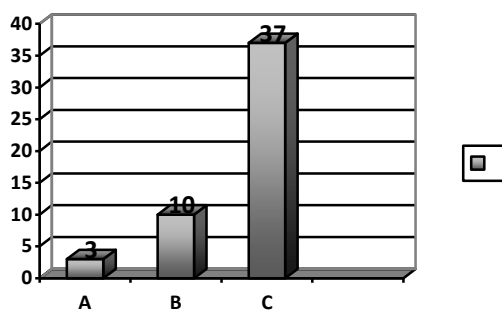
- | | |
|------------------|----|
| a. Menos de 5 | 12 |
| b. Entre 5 y 10 | 25 |
| c. Entre 10 y 25 | 10 |
| d. Más de 25 | 3 |



En esta segunda pregunta, podemos observar que las iglesias en general tienen pocos trabajadores. Considerándose trabajadores los que están tiempo completo, porque sí cuentan con muchos colaboradores que trabajan parcialmente y que no son considerados trabajadores sino servidores. Y por lo mismo el número de empleados que reportaron es relativamente bajo.

Pregunta Tres: ¿Conoce usted el Código Laboral guatemalteco?

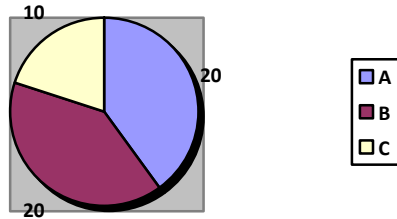
	Respuestas
a. Si	3
b. No	10
c. Se que existe	37



Las respuestas a esta pregunta sí son alarmantes, porque incluso hay un 20% que ni siquiera sabe que el trabajo está legislado en Guatemala, solo tres dijeron conocerlo, aunque no manejarlo y la gran mayoría, 37, dijeron que sabían que existía, pero que nunca han pensado que deben conocerlo.

Pregunta Cuatro: ¿Lo cumplen en la iglesia?

	Respuestas
a. Si	20
b. No	20
c. No responde	10



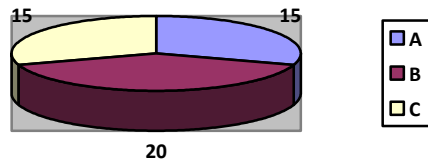
Estos son los comentarios que escribieron en la encuesta.

Comentarios: No, no somos una empresa. Más o menos. Algunas partes. Sí, completamente.

Las respuestas a esta pregunta, también preocupan, máxime que no coinciden con las respuestas de la pregunta anterior, sobre si conocen el Código Laboral, y si no lo conocen ¿Cómo pueden aplicarlo?, es como que digamos que cumplimos la Palabra de Dios, pero no la leemos. Y no menos preocupantes los comentarios, pues ese comentario de más o menos, ¿Qué quiere decir? Porque la ley se cumple o no se cumple, no puede medio cumplirse. O el otro que no son una empresa, pero sí una persona jurídica con obligaciones y responsabilidades.

Pregunta cinco ¿Conoce usted y/o manejan en su iglesia, la Constitución Política de la República de Guatemala?

	Respuestas
a. Si	15
b. No	20
c. No responde	15



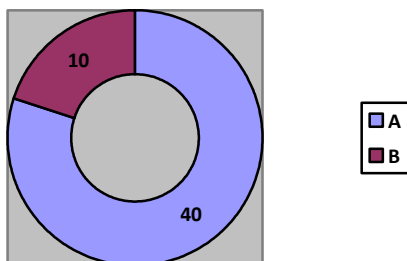
En esta pregunta escribieron los siguientes comentarios:

Comentarios: Eso no es para nosotros, somos una iglesia. No se de qué nos serviría. Claro, la respetamos. Pues en la iglesia no la manejamos porque no nos compete, pero sé que existe y que rige la nación. Se que hay algunos artículos de ella que hablan de la iglesia, el administrador de la iglesia la tiene.

Con cada comentario las cosas parecen empeorar, porque esta pregunta sobre la constitución Política de la República de Guatemala, esperábamos que por ser la ley de mayor jerarquía en el país, si fuera conocida, sin embargo no lo es. El 40% que respondió que no la conoce, puede sumarse al 30% que no respondió y entonces suma una gran mayoría. Y muy preocupantes también los comentarios, pues de ellos también se desprende el desconocimiento de dicha ley, en la que establece que la iglesia sí es tomada como Institución, si tramita su personería jurídica.

Pregunta Seis ¿Es de su conocimiento que cada iglesia como tal, debe nacer como un ente jurídico y obtener así su personería jurídica?

	Respuesta
a. Si	40
b. No	10



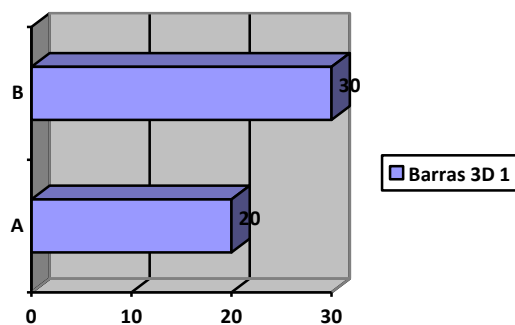
También en esta pregunta escribieron algunos comentarios, que son los siguientes:

Comentarios: Si, ya la tenemos. Si, pero eso cuando seamos una gran iglesia. Sí, pero no la hemos tramitado, porque se gasta mucho.

Pareciera que el hecho de tramitar la Personería Jurídica es del conocimiento “popular” en la pastoral; pues aunque muchos manifestaron no conocer la Constitución, si saben que deben tramitar su personería jurídica, saben que la iglesia debe nacer a la vida legal; pero no lo tramitan.

Pregunta siete: ¿Tiene su iglesia personería jurídica?

	Respuesta
a. Si	20
b. No	30



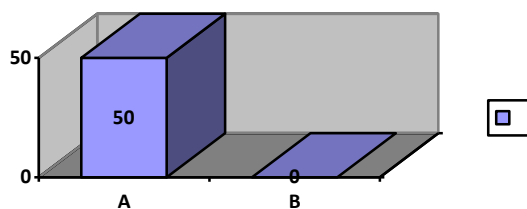
Comentarios: La vamos a tramitar cuando crezca la iglesia. Estamos juntando el dinero para hacer el trámite respectivo. El problema es que exigen un pastor con estudio y no tenemos quién nos firme para eso. Empezamos, pero no pudimos cumplir con todos los requisitos que piden, así que ya no la continuamos, pero tal vez después, al crecer la iglesia. Sí, definitivamente tenemos que estar bien ante la ley y todo lo llevamos en orden.

Aquí parece que sí todos están pensando o por lo menos la mayoría, en que deben tramitar su personería jurídica y así nacer a la vida legal; pero como en muchas cosas, están esperando, todo es para después; y con la ley no se puede hacer eso, la ley se cumple o se cumple, porque es ley, y eso parece que no lo han entendido.

Pregunta Ocho: Si usted supiera que está violando la ley, en la administración de la iglesia: ¿Cambiaría su forma de administrar y se apegaría a la ley?

Respuestas

a. Si	50
b. No	0



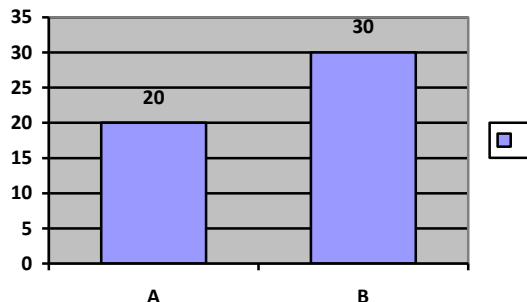
Comentarios: Pero esto no es una empresa, no podemos violar la ley. Es que no dar prestaciones no es violar la ley, porque nosotros lo que les damos a los hermanos es una ofrenda, una ayuda económica y no sueldo. Definitivamente que cambiaría, porque como cristianos debemos ser ejemplo, hasta en el cumplimiento de la ley, eso es Bíblico.

A pesar que el 100% contestó que de saber que están violando la ley cambiaría, los comentarios nos muestran que se justifican, y definitivamente es por desconocimiento, pero la ley no acepta que se alegue ignorancia de la misma como pretexto para no cumplirla, lo cual se encuentra establecido en el Artículo 3°. De la Ley del Organismo Judicial.

Pregunta Nueve: ¿En su iglesia, a las personas que trabajan con una remuneración económica mensual, les dan también las prestaciones que manda la ley?

Respuestas

- a. Si 20
- b. No 30



Comentarios: No son empleados, es un ministerio. Lo que les damos es una ofrenda, para ayudarlos, pero no un sueldo. Eso es para las empresas, esto es una iglesia. Nos afectaría económicamente. Si, definitivamente les damos todas sus prestaciones, incluyendo vacaciones. Les pagamos algunas, si es que hay dinero, y si no ellos saben que es su servicio a Dios.

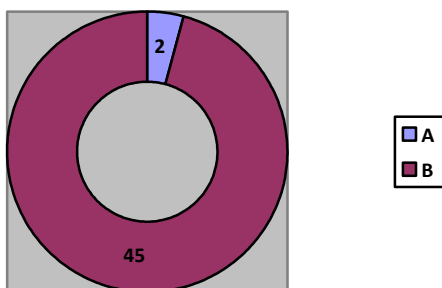
Realmente aun cuando en la pregunta anterior manifestaron que la intención nunca es violar la ley, en esta pregunta, las repuestas nos indican una clara violación de la misma; y ahondan la situación los comentarios, que denotan completa ignorancia y hasta desinterés en la ley.

En la iglesia hay varios miembros que trabajan prestando un servicio ad-honorem, o sea sin recibir salario; pero no es de tiempo completo. Esto es completamente legal

Pregunta Diez: Si las personas que trabajan con una remuneración económica mensual, trabajan más de 44 horas a la semana, ¿les reconocen el pago de las horas extras laboradas?

Respuestas

- a. Si 2
- b. No 48



Comentarios: Ellos son servidores, se les ayuda, pero saben que tienen que ayudar a sacar adelante la iglesia, no importa cuanto tiempo les lleve. Saben que no son trabajadores, sino servidores de Dios. Solo 44 horas a la semana es muy poco, tienen que trabajar hasta que se les necesite, por eso se les paga. No nos alcanzaría el dinero para eso. Sí les pagamos, pero no todo, porque a veces es mucho. Si, pero no a todos, solo a las secretarias de bajo rango y contadores.

Este instrumento de diagnóstico realmente alarmó a la autora de esta disertación, al comprobar cómo la iglesia con raras excepciones, está incumpliendo la ley. ¿Cómo podemos ser luz, si no cumplimos con las leyes terrenales, porque pensamos que no nos atañen, el apóstol Pablo fue claro, cuando habló a los Romanos, en el capítulo 13:1-7 “Sométase toda persona a las autoridades superiores; porque no hay autoridad sino de parte de Dios, y las que hay, por Dios han sido establecidas.² De modo que quien se opone a la autoridad, a lo establecido por Dios resiste; y los que resisten, acarrearán condenación para sí mismos. Porque los magistrados no están para infundir temor al que

hace el bien, sino al malo. ¿Quieres, pues, no temer la autoridad? Haz lo bueno, y tendrás alabanza de ella; porque es servidor de Dios para tu bien. Pero si haces lo malo, teme; porque no en vano lleva la espada, pues es servidor de Dios, vengador para castigar al que hace lo malo. Por lo cual es necesario estarle sujetos, no solamente por razón del castigo, sino también por causa de la conciencia. Pues por esto pagáis también los tributos, porque son servidores de Dios que atienden continuamente a esto mismo. Pagad a todos lo que debéis: al que tributo, tributo; al que impuesto, impuesto; al que respeto, respeto; al que honra, honra". (Reina Valera 1960)

CAPÍTULO IV

PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

Perfil pastoral de la legislación laboral guatemalteca

La pastoral ha estado tan imbuida en su que hacer eclesial, que ha olvidado o descuidado el deber del cumplimiento de las leyes terrenales, conociendo perfectamente las palabras de Jesucristo cuando dijo en Mateo 22:21: “... *Y les dijo: Dad, pues, a César lo que es de César, y a Dios lo que es de Dios.*” (Reina Valera 1960); y también las palabras del Apóstol Pablo a los Romanos 13:1, “*Sométase toda persona a las autoridades superiores; porque no hay autoridad sino de parte de Dios, y las que hay, por Dios han sido establecidas. ²De modo que quien se opone a la autoridad, a lo establecido por Dios resiste;*” (Reina Valera 1960)

Debe la pastoral recordar que no hay autoridad si no es puesta por Dios y que por lo tanto debemos respetarla y cumplir con todos nuestros deberes como ciudadanos guatemaltecos; y ser ejemplo y luz a todos los demás, que es lo que la Palabra de Dios nos manda.

Proponemos como solución una guía que lleve a la pastoral al conocimiento de la ley y su posterior cumplimiento; y una guía para que la pastoral también se convierta en consejera de sus miembros, en el ámbito en que se desenvuelvan.

4.1 Guía para la pastoral en la relación patrono-laboral que se produce en la iglesia como institución:

4.1.1 La iglesia como persona jurídica:

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 37, reconoce la libertad de culto e indica que las iglesias deben tener su personería jurídica, la cual deberá ser tramitada de acuerdo a las reglas de su institución, ante las autoridades respectivas.

También el Artículo 15 del Código Civil, indica que las iglesias son Personas Jurídicas, siempre y cuando ya hayan sido reconocidas por la ley.

Por lo tanto la ley manda que toda iglesia debe tramitar ante los órganos establecidos, su personería jurídica, para así nacer a la vida legal y ser una persona jurídica con todos los derechos, obligaciones y responsabilidades que la legislación guatemalteca otorga.

4.1.2 La Iglesia como patrona:

El Artículo 2, del Código de Trabajo indica en su parte conducente que *“Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo...”*. Las iglesias tienen personas trabajando en horario completo, y estas personas están prestando sus servicios a la iglesia.

Por supuesto el Código de Trabajo también define al trabajador, en su Artículo 3, como: *“Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”*

Entonces debemos considerar como trabajadores a las personas que prestan sus servicios materiales y/o intelectuales a la iglesia, entre los que podemos mencionar: Pastor o pastores; administrativos, asistentes, secretarias, contadores, encargados de mantenimiento, encargados de limpieza, guardianía, etc. En fin todas las personas que están dando su tiempo completo al servicio de la iglesia, y que por lo tanto están dependiendo económicamente de la misma.

Es incorrecto pensar que por ser iglesia, no se tiene la obligación de cumplir con las leyes del país, específicamente en cuanto a los derechos del trabajador se refiere; pues la ley lo protege a fin que reciba un trato justo y una remuneración acorde a sus funciones; además la ley estipula una serie de prestaciones, que todo trabajador guatemalteco tiene derecho, y por lo tanto la iglesia también debe cumplirlas.

El Artículo 14 del Código de Trabajo, indica en su parte conducente: *“El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad...”*

La iglesia está incluida al tener personas trabajando bajo su autoridad. Al constituirse la iglesia como persona jurídica, claramente se indica en la escritura constitutiva que no es una entidad lucrativa; y es que al no saber esto, puede darse lugar el mal entendido de decir que la iglesia no es una empresa, por pensar que no es lucrativa y por lo tanto no está obligada a cumplir con la leyes laborales; sin embargo sí es una empresa de servicios, la cual está definida en el Diccionario de Administración y Finanzas de la siguiente manera:

“Empresa de servicios: Empresa que presta servicios, pero que no participa en la producción de los bienes” (Rosemberg, 1995)

El mismo diccionario define Persona Jurídica de la manera siguiente: *“Corporación, asociación o fundación de interés público y reconocida por la ley” (Rosemberg, 1995)*

También define Corporación, en los términos siguientes: *“Organismo con un propósito definido, utilidad social declarada, delegación de poder, entidad legal y pasivo limitado” (Rosemberg, 1995)*

Conozcamos también como el mismo diccionario define Asociación: *“Agrupación de personas con el propósito de ayudarse mutuamente o para conseguir un objetivo determinado. Sociedad sin ánimo de lucro.” (Rosemberg, 1995)*

Y fundación la define así: *“Establecimiento o institución benéfica fundada y sostenida con bienes de un particular y con los fines que éste le ha marcado.” (Rosemberg, 1995)*

Si analizamos toda esta terminología, entonces podemos ver cómo la iglesia, al ser una entidad reconocida por la ley, con Personería Jurídica, entonces también adquiere los derechos y obligaciones de una corporación, asociación o fundación de interés público.

Sin embargo la legislación guatemalteca la reconoce como una entidad sin ánimos de lucro, como iglesia, y así la declara al verla nacer a la vida legal.

Si todo esto está establecido y normado, la iglesia debe aceptarlo y reconocerlo y entonces cumplir con todo lo que la ley le obliga, empezando por constituirse legalmente tramitando su personería jurídica; y luego cumplir a cabalidad con todos los derechos y obligaciones hacia las personas que para ella laboran, de acuerdo a los artículos del Código de Trabajo que ya se transcribieron con anterioridad.

Para mantener la legalidad, la iglesia debe comprender el Artículo 18 del código de Trabajo, que señala la obligatoriedad del Contrato individual de trabajo; en el cual deben quedar establecidas las condiciones que enmarcan una relación laboral que son: 1°. Prestar sus servicios personales; 2°. Bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada; y 3°. A cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Si tenemos personas bajo estas condiciones en la iglesia, que presten sus servicios, que estén bajo la autoridad de alguien y reciban a cambio una retribución, entonces legalmente existe una relación laboral y como lo preceptúa el Artículo 19 del Código de Trabajo, en su parte conducente: *“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...”*

Sin embargo los Artículos 28, 29 y 30 del Código de Trabajo, obligan al patrono a extender un contrato individual de trabajo por escrito, en tres copias, e indican todo lo que deben contener y establecen que el Contrato escrito le servirá al patrono de prueba, a la hora que un trabajador presente una demanda e indique que sus condiciones de trabajo eran otras; el

patrono deberá presentar el contrato escrito, en el que está estipuladas las condiciones bajo las que contrató al trabajador, pero si no lo presenta, se tendrán por ciertas las afirmaciones del trabajador.

Debemos tener presente que la iglesia, no es una institución cualquiera, está trabajando en la obra de Dios, y por lo tanto es conveniente que atienda también pastoralmente a sus trabajadores y además que reconozca que al momento de prescindir de los servicios de un trabajador, también debe acompañarlo pastoralmente, para evitar daños espirituales en el trabajador.

Tampoco debe olvidar la pastoral, las palabras del Apóstol Pablo a los Efesios, 6:9: *“⁹Y vosotros, amos, haced con ellos lo mismo, dejando las amenazas, sabiendo que el Señor de ellos y vuestro está en los cielos, y que para él no hay acepción de personas.”* (Reina Valera 1960). Debemos tratar con cordura y en el amor del Señor a los trabajadores, pues debemos cumplir también con la Palabra de Dios y entonces sí, podremos decir que somos luz y que estamos cumpliendo las palabras de Jesucristo, cuando dijo: Mateo 5:14-16 *“¹⁴Vosotros sois la luz del mundo; una ciudad asentada sobre un monte no se puede esconder. ¹⁵Ni se enciende una luz y se pone debajo de un almud, sino sobre el candelero, y alumbra a todos los que están en casa. ¹⁶Así alumbre vuestra luz delante de los hombres, para que vean vuestras buenas obras, y glorifiquen a vuestro Padre que está en los cielos.”* (Reina Valera 1960)

En otro orden de ideas, los Artículos 58, 59 y 60 del Código de Trabajo, legislan sobre la obligatoriedad de tener un Reglamento Interior de Trabajo, dependiendo del número de trabajadores; recordando siempre que este reglamento no puede contradecir las leyes del país; y en el mismo se establecerán las condiciones específicas del trabajo; las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la iglesia y todo lo que se considere necesario para conservar la disciplina y el buen uso de los bienes de la iglesia;

debe incluir horarios; descansos; tiempo para comidas; lugar, día y hora de pago, etc. En fin todo lo preceptuado por estos artículos del Código de Trabajo.

Señalamos también lo preceptuado por el Artículo 61 del Código de Trabajo, que indica que la iglesia, como patrona, debe enviar los primeros dos meses del año, un informe impreso a la dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, que contenga los egresos totales, por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier prestación pagada durante el año anterior; incluyendo los nombres y apellidos de los trabajadores, y datos generales que menciona dicho artículo.

Este mismo Artículo 61 del Código de Trabajo, en su parte conducente, también señala los casos en los que debe dárseles licencia con goce de sueldo a los trabajadores. Estos datos es importante conocerlos, para cumplirlos.

Otro aspecto que la iglesia como patrona debe conocer, son las Prohibiciones que le impone el Artículo 62 del Código de Trabajo, las cuales debe conocer para no caer en ilegalidades. Dentro de esas prohibiciones mencionaremos las siguientes: “...d) *Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;*... f) *Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;*... h) *Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.*”

Siempre en materia laboral, el Congreso de la República ha emitido varios Decretos, que norman asuntos específicos, que tanto patronos como trabajadores deben conocer. Entre ellos mencionaremos los siguientes:

Además del Código de Trabajo, el Congreso de la República ha emitido varios Decretos que contienen varias obligaciones que es necesario conocer y cumplir, y son los siguientes:

Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala; instituye el Aguinaldo para todos los trabajadores del sector privado; el cual debe pagarse anualmente, el equivalente al ciento por ciento del salario ordinario mensual; deberá pagarse el 50% en diciembre y el 50% en enero, o el 100% en diciembre, si así lo acordaren.

Decreto número 1794 del Congreso de la República de Guatemala. Este decreto establece el Diez de mayo como Día de la Madre y estipula que todas las madres gozarán asueto con pago de salario ese día.

Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala. Establece la Bonificación incentivo de Q.250.00 para todos los trabajadores del sector privado del país, la cual deberá pagarse junto con el salario mensual.

El Decreto 42-92 del Congreso de la República. Instituye el pago del equivalente al ciento por ciento del salario ordinario mensual, a pagarse en la primera quincena del mes de julio de cada año.

Decreto 25-94 del Congreso de la República de Guatemala. Establece el 26 de abril de cada año, como “*EL DÍA NACIONAL DE LA SECRETARIA*”, estipulando asueto laboral o goce de salario extraordinario para ese día, para todo el personal secretarial.

Además deberá incluirse en esta guía, todo lo que se anota en la guía pastoral “a los miembros como trabajadores”, que contiene todos los derechos y obligaciones de los trabajadores, y que por lo tanto también obliga a la parte patronal.

4.2 Guía para la pastoral en su función de consejería a sus miembros:

La pastoral debe guiar y aconsejar a sus miembros a que sean luz, Mateo 5:14-16
“¹⁴*Vosotros sois la luz del mundo; una ciudad asentada sobre un monte no se puede esconder.* ¹⁵*Ni se enciende una luz y se pone debajo de un almud, sino sobre el candelero, y*

alumbra a todos los que están en casa. ¹⁶Así alumbre vuestra luz delante de los hombres, para que vean vuestras buenas obras, y glorifiquen a vuestro Padre que está en los cielos.” (Reina Valera 1960).

Si la iglesia ha dado el buen ejemplo, entonces puede guiar a sus miembros a que cumplan con esta Palabra.

4.2.1 De los miembros que tienen personal doméstico en sus hogares:

Iniciamos esta guía con las palabras del Apóstol Pablo a los Efesios, 6:9 *“⁹Y vosotros, amos, haced con ellos lo mismo, dejando las amenazas, sabiendo que el Señor de ellos y vuestro está en los cielos, y que para él no hay acepción de personas.”* (Reina Valera 1960)

La pastoral debe instruir a estos miembros, que tienen trabajadores domésticos, a que los traten con el amor del Señor, y que además conozcan lo que la ley preceptúa al respecto, a fin de dar buen testimonio como cristianos, cumpliendo las leyes.

Los artículos del 161 al 166 del Código de Trabajo regulan la relación laboral con trabajadores domésticos, definiéndolos como los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. (Artículo 161)

El Artículo 162 del mismo cuerpo legal señala: *“Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.”*

El trabajador doméstico, tiene derecho también a todas las prestaciones que establece el código de Trabajo.

El Artículo 163 del Código de Trabajo, norma el derecho del patrono de exigir al trabajador doméstico, antes de iniciar la relación laboral, que presente de un certificado de buena salud.

El Artículo 164 del mismo Código, señala los derechos de los trabajadores domésticos, respecto a sus descansos y feriados.

También regula al respecto el Artículo 165 del Código de Trabajo, sobre los casos de enfermedad, tanto del trabajador doméstico, como del patrono; indicando los derechos de cada uno.

Por su parte el Artículo 166 siempre del Código de Trabajo, señala las causas justas para que el patrono dé por terminado el contrato, sin responsabilidad de su parte.

Es necesario orientar a los miembros de la iglesia, que tengan trabajadores domésticos, y que reciban la guía completa a fin de que cumplan la ley y al mismo tiempo den buen testimonio como cristianos..

4.2.2 De los miembros que son trabajadores.

Los miembros que son trabajadores, deben ser guiados y asesorados por la pastoral, primeramente en lo que la Palabra de Dios estipula al respecto: Efesios 6:5-8 *“Siervos, obedeced a vuestros amos terrenales con temor y temblor, con sencillez de vuestro corazón, como a Cristo; ⁶no sirviendo al ojo, como los que quieren agradar a los hombres, sino como siervos de Cristo, de corazón haciendo la voluntad de Dios; ⁷sirviendo de buena voluntad, como al Señor y no a los hombres, ⁸sabiendo que el bien que cada uno hiciere, ése recibirá del Señor, sea siervo o sea libre.”* (Reina Valera 1960)

Sea cual sea el trabajo que desempeña, siempre debe hacerlo como para Dios, y no para los hombres, porque de todos modos del Señor recibirá su recompensa.

Luego deben ser instruidos, para que conozcan cuáles son sus derechos, obligaciones y prohibiciones, para que ellos también desde su posición, sean luz, y que con su testimonio glorifiquen a nuestro Padre que está en los cielos.

Primero definiremos lo que es un Trabajador, lo cual hace el Artículo 3 del Código de Trabajo que preceptúa: *“Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”*

El Artículo 63 del Código de Trabajo, detalla las obligaciones de los trabajadores, las cuales por lo mismo, deben ser conocidas y cumplidas por los trabajadores. Entre dichas obligaciones mencionaremos algunas: *“...b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; d) Observar buenas costumbres durante el trabajo”*

Por su parte el Artículo 64 del Código de Trabajo, señala lo que los trabajadores tienen prohibido, según la ley varias situaciones, lo cual debe conocerse para cumplirse a cabalidad.

En lo normado por este Artículo 64 es necesario que los miembros de las iglesias, que son trabajadores, lo conozcan, pues claramente menciona que es prohibido ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad..., aquí tienen que tener mucho cuidado, pues ellos pueden predicar con su ejemplo o ayudar a un compañero que necesite palabras de apoyo y si se diera el caso, presentar el plan de Salvación, pero nunca utilizando la coacción, porque eso sí es prohibido.

También los trabajadores, miembros de la iglesia, deben saber que es prohibido utilizar el equipo, útiles o cualquier herramienta de la institución para la cual trabajan, en cosas que no son del trabajo, es prohibido y también podríamos incluso considerarlo ilegal, y por tanto pecado y mal testimonio como cristianos.

Recordemos las Palabras del Apóstol Pablo a los Romanos en el capítulo 13:7: *“⁷Pagad a todos lo que debéis: al que tributo, tributo; al que impuesto, impuesto; al que respeto, respeto; al que honra, honra.”* (Reina Valera 1960).

Si, debemos honrar a nuestros patronos, incluso cuidando sus pertenencias y los útiles de trabajo que nos proporcionen; utilizándolos exclusivamente para el trabajo y no extrayendo hojas, lápices ni ningún otro objeto del trabajo, ni utilizar el tiempo para lo que no nos están pagando, pues el extraer cualquier objeto, incluso una hoja de papel, podría ser considerado hurto.

El artículo 66 del Código de Trabajo, define las causas de suspensión de contratos; y es necesario que la pastoral asesore también en este aspecto, además de conocerlo y cumplirlo también.

El Artículo 67 del Código de Trabajo, también es necesario que lo conozcamos, pues norma siempre sobre las suspensiones de trabajo y de los pagos a los que tiene derecho el trabajador de percibir y el patrono obligación de pagar.

El Artículo 68 del Código de Trabajo, preceptúa las causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo, por lo que este artículo también es de vital importancia, que lo conozcamos y cumplamos. La suspensión se considera parcial, cuando el patrono tiene que pagar todo o parte del salario y se considera total, cuando es sin goce de salario; pero en ambos existe la posibilidad de regresar el trabajo.

Siempre en la misma línea, continúa legislando el Artículo 69 del Código de Trabajo, indicando que el patrono no puede dar por terminado el contrato de trabajo, sin justa causa, cuando el trabajador se encuentre en una suspensión individual, parcial o total. Y, si la causa de despido es justa, sí puede darlo por terminado en cualquier momento.

Respecto a la Terminación de Contratos de Trabajo, el Artículo 76 del Código de Trabajo, indica, que la terminación de contratos se da cuando una de las dos partes, que forman la relación laboral, le pone fin.

Y el Artículo 77 del Código de Trabajo, detalla las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato. Este artículo es necesario enseñarlo completo y cuidadosamente, hasta asegurarse que se comprendió a cabalidad.

Siempre en lo relacionado con la Terminación del contrato de trabajo, norman los Artículos 78, 79 y 80 del Código de Trabajo, indicando el procedimiento a seguir para dar por terminado el contrato de trabajo, las obligaciones del patrono en este caso y los derechos de los trabajadores. Estos artículos deben darse en la guía tanto a patrono como a trabajador; para que sin importar el lugar en el que estén, siempre se comporten como hijos de Dios, dando buen testimonio.

Por su parte El Artículo 81 del Código de trabajo, regula el “Período de Prueba”, indicando que los primeros dos meses de trabajo de consideran de prueba, y que en dicho período cualquiera de las dos partes puede dar por terminado el contrato, sin responsabilidad alguna.

Sin embargo también contiene la prohibición de simular el período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos irrenunciables de los trabajadores.

El Artículo 82 del Código de Trabajo, indica que si luego de haber terminado el período de prueba, el contrato concluye, por razón de despido injustificado, o por alguna de las causas que indica el artículo 79, el patrono deberá pagar una indemnización por tiempo de servicio, equivalente a un mes de salario por cada año servido, y si trabajó menos de un año se calculará proporcionalmente al tiempo trabajado. También indica que no debe simularse la interrupción del contrato de trabajo, si el mismo va a continuar.

El Artículo 85 del Código de Trabajo, norma las causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier tipo, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de él o de sus herederos de reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que le correspondan.

El Artículo 86 del Código de Trabajo, establece las causas que terminan un contrato sin responsabilidad de las partes, ya sea la patronal o trabajadora.

El Artículo 87 del Código de Trabajo, estipula la obligatoriedad del patrono de extenderle al trabajador, al momento de terminar su contrato laboral, una constancia que indique la fecha de entrada y salida a la empresa; la clase de trabajo que ejecutó y el salario ordinario y ordinario devengado; y si el trabajador lo solicitare, la causa por la que cesó su trabajo.

Respecto a los salarios, establece el Artículo 88 del Código de Trabajo, qué es un salario o sueldo y cómo debe calcularse dicha remuneración.

El Artículo 90 del Código de Trabajo establece lo siguiente, y por la importancia que embarga se transcribe la parte conducente del mismo: *“... El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal.*

Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Es entendido que la prohibición que precede no comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago el patrono cambie el equivalente exacto de unos u otras en moneda de curso legal.

... Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario,

debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.”

El Artículo 102 del Código de Trabajo, que tiene la obligación para el patrono que tenga diez o más trabajadores, a llevar un libro de salarios autorizado y sellado por el Departamento Administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Y a todo patrono que ocupe a más de tres trabajadores, pero menos de diez, debe llevar planillas de conformidad con los modelos que adopte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

El Artículo 103 del Código de Trabajo, estipula en su parte conducente: *“Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. ...”*

En este artículo vemos la importancia que no puede dárseles a los trabajadores de las iglesias una “ofrenda”, pues si están dando todo su tiempo, también tienen el derecho de percibir un salario digno.

El Artículo 115 del Código de Trabajo, establece que la fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador, ni abandono del patrono, de convenios preexistentes más favorables al primero.

Los Artículos 116 a 119 del Código de Trabajo regulan respecto a la jornada ordinaria de trabajo diurna, que no puede ser mayor de ocho horas diarias ni más de 48 a la semana. Y la jornada de trabajo nocturno, no puede ser mayor de seis horas diarias, ni más de 36 a la semana. Y la mixta que no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder las 42 horas a la semana.

El Artículo 120 del Código de Trabajo establece el derecho del trabajador a percibir íntegro su salario, si con la institución acordaron que su jornada semanal es menor de 48 horas.

El Artículo 121 del Código de Trabajo estipula respecto a las horas extraordinarias laboradas y su pago. Este es otro aspecto que en la iglesia se debe conocer y aplicar, por lo que también lo incluimos en esta guía.

Respecto a las jornadas ordinarias y extraordinarias, el Artículo 122 del Código de Trabajo, claramente establece que ambas jornadas sumadas no pueden exceder doce horas diarias.

Los libros de salarios y de planillas, según el Artículo 123 del Código de Trabajo, deben consignar por separado lo devengado por trabajo ordinario y extraordinario.

El Artículo 124 del Código de Trabajo, estipula sobre algunas excepciones en relación a las jornadas de trabajo, que debe conocerse y enseñarse detalladamente en la asesoría pastoral.

Dentro de esta categoría podemos incluir al Pastor o pastores de la iglesia y a los administradores.

El Artículo 126 del Código de Trabajo establece que Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbre en la empresa o centro de trabajo. Este artículo debe considerarse muy bien, en virtud del trabajo del día domingo por parte de la iglesia, por lo que debe fijarse un día o rotar al personal, a fin que tengan un día de descanso fijo a la semana.

El Artículo 127 del Código de Trabajo, regula los días de asueto oficial, a fin que se cumplan, porque existe la obligación de concederlos y pagarlos.

El Artículo 128 y el 129 del Código de Trabajo establecen una excepción que puede ser utilizada por la iglesia, en vista que en muchas ocasiones el personal trabaja domingo y días festivos, por actividades especiales.

Las vacaciones también están normadas en la ley, específicamente en los Artículos del 130 al 137 del Código de Trabajo. Indicando que todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo, y debe gozarlas antes de los 60 días de haber cumplido el año de servicio. Estos artículos contienen toda la normativa a este respecto.

Estas otras prohibiciones y obligaciones es necesario que las conozcamos y tengamos presente, para no cometer actos ilegales alegando ignorancia de la ley.

El Artículo 151 del Código de Trabajo establece varias prohibiciones a los patronos, que debemos estudiar detalladamente en la guía.

Por su parte el Artículo 152 del Código de Trabajo, estipula, respecto a la madre trabajadora, que tenga un bebé, normando el período pre y post natal.

Asimismo el Artículo 153 del Código de Trabajo, preceptúa, respecto al período de lactancia que toda madre recién parida debe gozar.

También es de vital importancia que conozcamos lo señalado por el Artículo 154 del mismo cuerpo legal, respecto al cálculo de los salarios, en el tiempo que la madre esté suspendida por parto.

El Artículo 155 del Código de Trabajo, agrega otra obligación a los patronos, que la iglesia debe tomar en cuenta, y es respecto a la obligatoriedad de tener un local para que las madres alimenten a sus hijos y una persona que los cuide, si la institución tiene más de treinta trabajadoras mujeres.

También es importante para la iglesia, conocer que el Código de Trabajo, también obliga al empleador, respecto a la salud de los trabajadores. El Artículo 197 del Código Laboral,

establece la obligatoriedad del patrono a adoptar las precauciones necesarias para proteger la vida, seguridad y salud de sus trabajadores.

Siempre normando sobre la salud del trabajador, y la obligatoriedad del Seguro Social, el Artículo 198 del Código Laboral norma con el fin de prevenir el acaecimiento de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

Los Artículos 259 al 264 del Código de Trabajo, establecen las prescripciones de los derechos que instituye este código, lo cual es pertinente conocer.

No podemos dejar de mencionar el Artículo 266 del Código de Trabajo, que indica qué puede interrumpir las prescripciones mencionadas en los artículos anteriores.

Definitivamente no menos importante e indispensable de saber lo normado por el Artículo 281, del Código de Trabajo, que indica que el patrono debe atender a los inspectores de trabajo o sociales, que acrediten debidamente su identidad y prestarles toda la colaboración indicada en dicho artículo.

Además debemos incluir en esta guía, todos los decretos anotados en la última parte del apartado “la iglesia como patrona”, que es necesario que los trabajadores conozcan, pues son derechos irrenunciables que tienen.

4.2.3 De los miembros que son empresarios:

Los miembros de la iglesia que son empresarios, también deben recibir la guía pastoral, de los derechos y obligaciones propias y de los derechos y obligaciones de los trabajadores, para que den un buen testimonio, y con el mismo, como lo dice la Palabra, glorifiquen a nuestro Padre que está en los cielos.

La guía para los empresarios se constituirá de unir la guía para la iglesia como patrona y de los miembros como trabajadores.

NOTA: En este apartado de guías, no se transcribieron todos los artículos, en virtud que están transcritos en el Marco Conceptual y Diagnóstico, y además por la necesidad que cada uno tenga su propio ejemplar de la Constitución y del Código de Trabajo; y que sepa que es necesario estar adquiriendo las nuevas ediciones, porque siempre las leyes sufren modificaciones.

CONCLUSIONES

1. La pastoral guatemalteca no está empapada de las leyes del país, por creer que no le atañen.
2. La pastoral debe informarse y asesorarse sobre las leyes del país, para poder así cumplir con las mismas y asesorar a sus miembros.
3. La iglesia como institución, debe nacer a la vida legal, obteniendo su Personería Jurídica, como lo estipula la legislación guatemalteca.
4. La iglesia como institución, debe cumplir todas las leyes del país, como cualquier ente jurídico y al mismo tiempo ser ejemplo para sus miembros.
5. El perfil de la pastoral laboral a la fecha, en muchas iglesias locales, es una debilidad, por lo que deben darse los pasos de mérito a fin de convertirla en una fortaleza.
6. Muchas veces el desconocimiento nos hace temer y hasta evadir, y esto lo apreciamos en la encuesta pasada a 50 pastores, que muchos, por desconocimiento, no han estado cumpliendo con las leyes laborales del país, ni tampoco con la de constituirse como persona jurídica; pero ya con el conocimiento y a sabiendas que sí se está violando la ley aunque no se conozca, deberán cumplirla.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la pastoral llevar a cabo las Propuestas de Solución planteadas en esta disertación, a los diferentes grupos en que se presentó:
 - a. A la Iglesia como Institución
 - b. A los miembros que tienen empleados domésticos
 - c. A los miembros como trabajadores
 - d. A los miembros como empresarios
2. Se recomienda a la Iglesia, como patrona, tratar a los trabajadores, como es digno, sin olvidarse de ellos en la asesoría pastoral.
3. Se recomienda a la pastoral, dar seguimiento a la legislación, a fin de estar al tanto de las diferentes modificaciones que sufre la ley y adaptarlas y adoptarlas como persona jurídica.
4. Se recomienda a la pastoral, dar seguimiento a sus miembros, en los diferentes ámbitos en que se desenvuelven, para que se mantengan actualizados y que su conducta sea de un cristiano que da un testimonio de honra y gloria a Dios.
5. Se recomienda a la pastoral enseñar los principios bíblicos que amparan que, como cristianos, debemos cumplir las leyes terrenales.
6. Se recomienda a las iglesias locales, planificar una reunión anual con todos sus líderes para estudiar las leyes y buscar la mejor manera de aplicarlas a la iglesia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS:

1. THIERAUF, ROBERT J. *Auditoría Administrativa, con Cuestionarios de Trabajo*, Editorial LIMUSA, Grupo Noriega Editores, México, 1994.
2. BOYETT JOSEPH – BOYETT JIMMIE *Hablan los Gurús, Las mejores ideas de los máximos pensadores de la administración*, Grupo Editorial NORMA, Colombia, 1999.
3. COLLINS, JIM *Empresas que Sobresalen, Por qué unas sí pueden mejorar la rentabilidad y otras no*, Grupo Editorial NORMA, Colombia, 2002.
4. RUSH, MYRON, *Administración, Un Enfoque Bíblico*, Editorial UNILIT, segunda edición, Colombia 1992.
5. SCHWARZ, CHRISTIAN A., *Desarrollo Natural de la Iglesia, Ocho características básicas de una iglesia saludable*, Editorial CLIE, España, 1996.
6. KOONTZ / O'DONNELL / WEIHRICH, *Administración*, Octava edición, Editorial McGraw Hill, México, 1988.
7. LEMUS, LUIS ARTURO, *Administración, dirección y supervisión*, Editorial KAPELUSZ, Argentina, 1979.
8. RAMOS, JULIO A., *Teología Pastoral*, Biblioteca de autores Cristianos, Madrid, España, 1999.

9. RICE, HOWARD, *Pastor como guía espiritual*, Editorial PORTAVOZ, Michigan, USA, 2001.
10. NUÑEZ, EMILIO A., *Desafíos Pastorales*, Editorial PORTAVOZ, Michigan, USA, 1998.
11. SANTA BIBLIA, Versión Reina Valera, Revisión 1960.

DICCIONARIOS:

1. ATKINSON, DAVID J., y FIELD, DAVID H., *Diccionario de Ética Cristiana y Teología Pastoral*, Editorial CLIE, España 2004.
2. ROSENBERG, J.M., *Diccionario de Administración y Finanzas*, Editorial OCÉANO/CENTRUM, España, 1995.
3. *Diccionario de la Real Academia Española*, España 2001.

LEYES:

1. Constitución Política de la República de Guatemala, 30 de mayo de 1985; (Reformada por Acuerdo legislativo No. 18-93 del 17 de Noviembre de 1993).
2. Código Civil, Decreto-Ley número 106, del 14 de septiembre de 1963; edición con todas sus ampliaciones y modificaciones a Julio 2008.
3. Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República de Guatemala, del 19 de abril de 1961; edición con todas sus ampliaciones y modificaciones a Julio 2008.

4. Decreto-Ley 389, 4 de noviembre de 1964. Ley que instituye el Aguinaldo.
5. Reglamento para el Goce del Período de Lactancia, 15 de Enero de 1973.
6. Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, Ley reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado. 23 de noviembre de 1978.
7. Decreto número 1894 del Congreso de la República de Guatemala, 1º. De Octubre de 1968. Declaración del 10 de Mayo, como día de la Madre.
8. Decreto número 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, siete de diciembre de 1989. Bonificación Incentivo para los trabajadores del sector privado. Reformado por el Decreto número 7-200 y por el decreto número 37-2001, ambos del Congreso de la República de Guatemala.
9. Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala, dos de Julio de 1992. Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.
10. Decreto número 25-94 del Congreso de la República de Guatemala, del 22 de febrero de 1994. Instituye el 26 de abril, como el día Nacional de la Secretaria.
11. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, Ley del Organismo Judicial.

ANEXO

ENCUESTA

La presente encuesta servirá como estudio de campo para el trabajo de Disertación “Perfil Pastoral de la Legislación Laboral Guatemalteca” la necesidad de su conocimiento, dominio y cumplimiento. A ser presentada por la Licenciada Margarita Sandoval Madrid de Rodríguez, en el Programa de Maestría Pastoral de la Universidad Panamericana de Guatemala.

1. ¿Cuántos miembros tiene su iglesia?
 - a. Menos de 100
 - b. Entre 100 y 200
 - c. Entre 201 y 500
 - d. Más de 500

2. ¿Cuántas personas trabajan en la iglesia, con una asignación económica mensual?
 - a. Menos de 5
 - b. Entre 5 y 10
 - c. Entre 10 y 25
 - d. Más de 25

3. ¿Conoce usted el Código Laboral guatemalteco?
 - a. Si
 - b. No
 - c. Se que existe

4. ¿Lo cumplen en la iglesia?
 - a. Si
 - b. No
 - i. Comentarios: _____

5. ¿Conoce usted y/o manejan en su iglesia, la Constitución Política de la República de Guatemala?
 - a. Si
 - b. No
 - i. Comentarios: _____

6. ¿Es de su conocimiento que cada iglesia como tal, debe nacer como un ente jurídico y obtener así su personería jurídica?

- a. Si
- b. No

i. Comentarios: _____

7. ¿Tiene su iglesia personería jurídica?

- a. Si
- b. No

i. Comentarios: _____

8. Si usted supiera que está violando la ley, en la administración de la iglesia: ¿Cambiaría su forma de administrar y se apegaría a la ley?

- a. Si
- b. No

i. Comentarios: _____

9. ¿En su iglesia, a las personas que trabajan con una remuneración económica mensual, les dan también las prestaciones que manda la ley?

- a. Si
- b. No

i. Comentarios: _____

10. Si las personas que trabajan con una remuneración económica mensual, trabajan más de 44 horas a la semana, ¿les reconocen el pago de las horas extras laboradas?

- a. Si
- b. No

i. Comentarios: _____

¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!