



Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Análisis legal y jurisprudencial del contrato individual
de trabajo verbal para empleados a destajo**
(Tesis de Licenciatura)

Ana Ruth Gularte Lobos

Guatemala, febrero 2024

Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Licenciatura en Ciencias Jurídicas y de la Justicia

**Análisis legal y jurisprudencial del contrato individual
de trabajo verbal para empleados a destajo**
(Tesis de Licenciatura)

Ana Ruth Gularte Lobos

Guatemala, febrero 2024

Para los efectos legales y en cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 1º, literal h) del Reglamento de Colegiación del Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala, **Ana Ruth Gularte Lobos**, elaboró la presente tesis, titulada **Análisis legal y jurisprudencial del contrato individual de trabajo verbal para empleados a destajo.**

AUTORIDADES DE UNIVERSIDAD PANAMERICANA

M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Rector

Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrectora Académica

M. A. César Augusto Custodio Cobar

Vicerrector Administrativo

EMBA. Adolfo Noguera Bosque

Secretario General

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera

Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia

Guatemala, 4 de mayo de 2023

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados Señores:

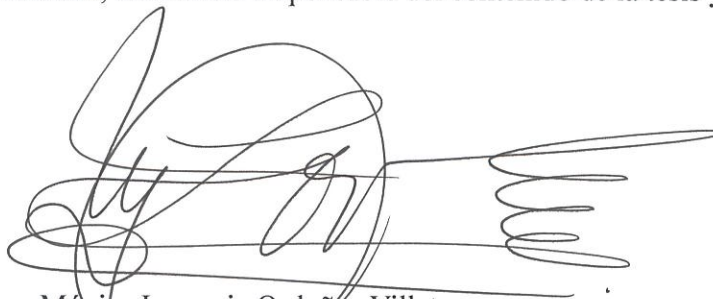
Tengo el agrado de dirigirme a ustedes, haciendo referencia a mi nombramiento como asesora de la estudiante ANA RUTH GULARTE LOBOS, ID 000129650. Al respecto se manifiesta que:

- a) Brindé acompañamiento a la estudiante en referencia durante el proceso de elaboración de la tesis denominada “ANÁLISIS LEGAL Y JURISPRUDENCIAL DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO VERBAL PARA EMPLEADOS A DESTAJO”.
- b) Durante ese proceso le fueron sugeridas correcciones que realizó conforme los lineamientos proporcionados.
- c) Habiendo leído la versión final del documento, se establece que el mismo constituye un estudio serio en torno al tema investigado, cumpliendo con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, por este medio emito DICTAMEN FAVORABLE para que se continúe con los trámites de rigor.

Se hace referencia que la estudiante, es la única responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,



Mónica Lucrecia Ordoñez Villatoro
Mónica Lucrecia Ordoñez Villatoro
Abogada y Notaria



Licenciado. César Augusto Flores Figueroa
Abogado y Notario

Guatemala, 14 de julio del 2023.

Señores Miembros
Consejo de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Universidad Panamericana
Presente

Estimados señores:

Respetuosamente me dirijo a ustedes, en referencia a mi nombramiento como **revisor metodológico** de la tesis del alumno **Ana Ruth Gularte Lobos**, ID número **000129650**, titulada **Análisis legal y jurisprudencial del contrato individual de trabajo verbal para empleados a destajo**.

Al respecto manifiesto que la versión final de la investigación fue objeto de revisión de forma y de fondo, verificando que la misma constituye un estudio serio que cumple con los requerimientos metodológicos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia para esta modalidad académica.

En virtud de lo anterior, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que se continúe con los trámites de rigor.

Se hace la aclaración que el estudiante es el único responsable del contenido de la tesis ya indicada.

Atentamente,

M. Sc. César Augusto Flores Figueroa
Abogado y Notario

César Augusto Flores Figueroa
Abogado y Notario



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **ANA RUTH GULARTE LOBOS**

Título de la tesis: **ANÁLISIS LEGAL Y JURISPRUDENCIAL DEL
CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO VERBAL PARA
EMPLEADOS A DESTAJO**

El Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y de la Justicia, así como los títulos de Abogada y Notaria, la estudiante ya mencionada, ha desarrollado el proceso de investigación y redacción de su tesis de licenciatura.

Segundo: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por la tutora, Licenciada Mónica Lucrecia Ordoñez Villatoro, de fecha 4 de mayo del 2023.

Tercero: Que tengo a la vista el dictamen favorable emitido por el revisor, M.Sc. César Augusto Flores Figueroa, de fecha 14 de julio del 2023.

Por tanto,

Autoriza la impresión de la tesis elaborada por la estudiante ya identificada en el acápite del presente documento, como requisito previo a la graduación profesional.

Guatemala, 1 de febrero del 2024

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"



Dr. Enrique Fernando Sánchez Usera
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Nota: Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo.

Índice

Resumen	i
Palabras clave	ii
Introducción	iii
Contrato individual de Trabajo verbal	1
Fijación del salario a destajo	17
Análisis jurisprudencial y sus consecuencias jurídicas	33
Conclusiones	65
Referencias	67

Resumen

En este análisis jurisprudencial se abordó la importancia de la tarjeta o constancia al celebrarse un contrato individual de trabajo de forma verbal con trabajadores a destajo. El objetivo general fue examinar las consecuencias jurídicas mediante el estudio jurisprudencial, legal y doctrinal de la celebración de contratos individuales de trabajo de manera verbal y de la constancia que debe existir con un trabajador a destajo en el sector público y privado. El primer objetivo específico consistió en explicar el contrato individual de trabajo de manera verbal, y la prueba del contrato con las características que deben existir al celebrarlo entre patrono y empleado a destajo. Asimismo, el segundo objetivo se refirió a relacionar las características de la fijación de salario del trabajo a destajo en el sector privado por medio del Código de Trabajo y en el sector público por medio del renglón contenido en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público.

Luego de analizar las sentencias aplicables se concluyó que los patronos, no utilizan correctamente la figura del destajo, y se defienden negando una relación laboral con los trabajadores contratados por jornal, a destajo o bajo el reglón 03 que establece el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público. La Corte de Constitucionalidad sienta jurisprudencia que confirma que el destajo es una forma de fijación de salario y que, si excede del tiempo establecido como temporal, el

patrono no puede negar la relación laboral, al contrario, debe cumplir como con cualquier trabajador contratado por tiempo indefinido.

Palabras clave

Contrato individual de trabajo. Contrato verbal. Relación laboral. Destajo. Jurisprudencia.

Introducción

En esta investigación se abordará el tema de las consecuencias jurídicas que devienen de la contratación y celebración de contratos de trabajo de manera verbal con personal por jornal o a destajo, casos en los cuales el patrono requiere los servicios de trabajadores para satisfacer la necesidad de contratar para realizar trabajos temporales o eventuales, y a este tipo de trabajadores se les fija un precio por unidad de obra o por tarea realizada. Así mismo se analizará las consecuencias que tiene un patrono al no utilizar la figura del destajo como la ley lo regula. Se analizará también la relación de trabajo entre las partes, al celebrarse contratos verbales, lo cual es un punto muy importante en los casos de personal a destajo.

El objetivo general de la investigación será examinar las consecuencias jurídicas mediante el estudio jurisprudencial, legal y doctrinal de la celebración de contratos de trabajo de manera verbal y de la constancia que debe existir cuando sea celebrado un contrato individual de trabajo de manera verbal con un trabajador contratado a destajo en el sector público y privado. El primer objetivo específico es explicar el contrato individual de trabajo de manera verbal de la mano del principio de antiformalismo que lo caracteriza, y la prueba del contrato con las características que deben existir al celebrarlo entre patrono y empleado a destajo en el sector público y privado según la ley, la doctrina y la jurisprudencia; mientras

que el segundo buscará relacionar las características de la fijación de salario del trabajo a destajo en el sector privado por medio del Código de Trabajo y en el sector público por medio del renglón específico contenido en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público.

Las razones que justifican el estudio radican en proporcionar al lector la correcta figura del destajo para que sea utilizada de forma válida, y que sea de beneficio para las partes involucradas, evitando así un mal uso, ya que se ha utilizado erróneamente por los patronos para evitar el pago de las prestaciones a las que todo trabajador tiene derecho, o por pagar una mano de obra más económica. Además, el interés del investigador en el tema radica en que el lector, al final de la investigación, pueda comprender las diferentes figuras que el Código de Trabajo permite referentes a la contratación verbal y cuál es la forma correcta de utilizarlas, para evitar contingencias futuras. Para el desarrollo del trabajo, la modalidad de la investigación será el análisis jurisprudencial.

En cuanto al contenido, se desarrollará en tres subtítulos, en el primer subtítulo denominado contrato individual de trabajo verbal, se estudiará la definición de contrato individual de trabajo verbal, el contrato y la relación de trabajo, las características, las formas de celebración, la prueba del contrato, el contenido de la tarjeta o constancia del contrato individual verbal. En el segundo denominado fijación del salario a destajo se estudiará la definición de salario, las características y clases de salario, las

formas de fijación del salario, el salario a destajo y el personal por jornal y a destajo en el sector privado y público; y finalmente en el tercero denominado análisis jurisprudencial se realizará el análisis jurisprudencial de sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad y las consecuencias jurídicas de la constancia del contrato verbal derivadas del análisis jurisprudencial sobre personal contratado a destajo.

Contrato individual de Trabajo verbal

Definición

El contrato individual de trabajo, hablando de forma general, se puede identificar como un acuerdo entre dos partes que posee características especiales y que, a través de él, se contraen obligaciones entre el patrono y el trabajador. Con el contrato individual de trabajo se crea un vínculo entre el patrono, quien es el que necesita satisfacer una necesidad de trabajo, y entre el trabajador quien presta su fuerza de trabajo para satisfacer esa necesidad del patrono, pero que lo realiza a cambio de una remuneración o pago, que a su vez cubrirá las necesidades del trabajador. La importancia de la celebración de un contrato individual de trabajo, sin importar la modalidad de celebración, radica en satisfacer las necesidades que tienen ambas partes, en este caso patrono y trabajador.

El contrato individual de trabajo también recibe los nombres de contrato laboral, contrato de trabajo, entre otros; y no es una figura solamente vista en Guatemala, sino también es contemplada en otras legislaciones, siempre hablando de forma general, y utilizada por varios autores como Cebrián Carrillo et al (2014), quien lo define como: “aquel por el que la persona del trabajador se compromete a prestar voluntaria y personalmente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada

empleador o empresario” (p.49). Se observa que para que exista un contrato individual de trabajo deben existir dos partes que estén necesitadas de satisfacer una necesidad.

Continuando con la búsqueda de una definición clara y concreta del contrato individual de trabajo, resaltan supuestos esenciales y básicos que deben cumplirse para la celebración y validez de ese acuerdo, las cuales a lo largo de la presente investigación se estarán desarrollando. La legislación mexicana en materia laboral también contempla una definición, la cual es mencionada por Lacavex Berumen (2011) quien cita el artículo 22 del Código Sustantivo del Trabajo de México el cual establece la definición: “Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración” (p.11).

Ahora bien, la definición de contrato individual de trabajo, regulada en el Código de Trabajo (1961), indica la importancia de la celebración de este acuerdo entre personas ya que satisface las necesidades de ambas partes, tanto del patrono con la fuerza de trabajo como del trabajador a través de la retribución o pago:

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... (artículo 18).

El contrato de trabajo puede ser celebrado de forma escrita o verbal, tema que se ampliará más adelante, sin embargo la celebración de un contrato de trabajo de forma verbal no es aplicable para cualquier caso, puesto o circunstancia, sino solamente es válido en los supuestos descritos en el artículo 27 del Código de Trabajo (1961): "...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”.

Tomando en cuenta que el contrato individual de trabajo de forma verbal es solamente para algunos supuestos, en el entender de la autora de la presente investigación, el contrato de trabajo celebrado de manera verbal se puede definir como ese vínculo o acuerdo verbal por medio del cual una persona quien tiene la necesidad de fuerza de trabajo (denominado patrono) contrata a otra persona (denominado empleado) para que le preste sus servicios o fuerza de trabajo a cambio de una retribución o un pago justo por la labor que debe realizar de una forma temporal. Se observa que a partir de esta definición comienzan a resaltar las características y los supuestos que la figura de contrato verbal a destajo necesita cumplir para llegar a ser una figura válida y correctamente utilizada para el bien de las partes involucradas. Desde estas definiciones

se comienza a enmarcar aspectos relevantes a desarrollar en la presente investigación.

Así mismo, a criterio de quien redacta, también se define el contrato individual de trabajo verbal para trabajadores a destajo como el acuerdo entre una persona, individual o jurídica, también denominada parte empleadora que se ve en la necesidad de contratar a una persona individual, denominada empleado, para que realice un trabajo de obra determinada, el cual, por la naturaleza de este, el valor de la remuneración no excederá de cien quetzales y será por plazo determinado no mayor de sesenta días. El término destajo es más una forma de pago, de lo cual se ampliará y tratará más a detalle en el capítulo segundo de esta investigación, pero es importante mencionar también, que no solo es una figura para el sector privado, sino que el sector público también hace uso de este término para satisfacer necesidades de obras determinadas.

Se concluye, entonces, que un contrato individual de trabajo sea escrito o verbal, es ese vínculo bilateral que nace por la necesidad de satisfacer un trabajo y a su vez esta es retribuida a la persona por medio de un pago. Y en la práctica es muy común realizar ese acuerdo bilateral que se podría ver como informal, pero que la legislación guatemalteca regula con pequeños detalles para poder darle la importancia que se merece este tipo de contratos, y que se manifiesta por medio de constancias en el sector privado, o por medio de renglones en el sector público, que demuestran el

acuerdo celebrado entre las partes de forma verbal y que se amplía en los siguientes capítulos de la presente investigación.

Contrato y la relación de trabajo

Luego de observar algunas definiciones de que es un contrato de trabajo, es importante examinar como el contrato en sí tiene un vínculo muy cercano con la relación misma de trabajo. En este apartado se buscará explicar específicamente como en la celebración de un contrato individual de trabajo, sin importar cual fuere su forma de celebración, escrita o verbal, la relación de trabajo nace con el simple hecho de que las partes estén de acuerdo con el trabajo y aceptación del pago acordado. En el artículo 19 del Código de Trabajo (1961) se observa que: “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”.

Es decir, solamente con iniciar una relación de trabajo entre patrono y trabajador basta para que exista un contrato individual de trabajo. Dicho en otras palabras y a criterio de quien redacta, con la simple aceptación de los términos indicados por el patrono y el trabajador referentes a las tareas a realizar y acordar el pago y frecuencia de pago, se perfecciona el contrato. En el caso de un contrato individual de trabajo de forma verbal, no existe un contrato suscrito como tal, sino de palabra se acuerda la

realización de una obra y se fija una cuota o pago por esa obra; allí es donde comienza la relación laboral y es totalmente innegable esta relación aun cuando no exista un contrato suscrito en físico.

Siguiendo el hilo de esta aseveración, Reyes Mendoza (2012) indica:

No importa si existe un contrato denominado como tal, o suscrito por el patrón y el trabajador para que se lleve a cabo la relación laboral, sino más bien la obligación para el trabajador y el patrón es recíproca... la relación laboral existe por el simple hecho de ser retribuida por un salario, un ejemplo será el que un trabajador nunca firmó su contrato individual de trabajo cuando fue contratado, pero la relación laboral existe por el simple hecho de que le hayan pagado su salario de los días trabajados en la empresa, es ahí cuando se da el supuesto de estar sujeto a una relación laboral sin tener un contrato firmado por el patrón. (p. 24).

Ahora bien, cuando la relación de trabajo es a destajo, basta con el que empleado acepte trabajar por un tiempo no mayor de sesenta días o que acepte una retribución por la obra realizada en el día. Por lo tanto, se puede afirmar que no es imperativo el hecho de que debe existir un contrato individual como tal para que exista y tenga efectos la relación laboral entre un empleado a destajo y su patrono. Y en la práctica, cuando se da una contratación de personal a destajo y no se respeta esa condición de temporalidad de este tipo de relación laboral, es motivo de conflictos entre las partes que acaban siendo ventilados y posteriormente resueltos por las autoridades en la materia, quienes han sentado jurisprudencia sobre este tipo de casos como se analizará más adelante.

La figura del destajo, tanto para el sector público como para el privado, es una figura totalmente válida, en la cual, si existe una relación de trabajo, y es avalada por el Código de Trabajo. Y aunque al haber conflictos se llegue a negar que existe un contrato individual de trabajo, indicando que el acuerdo solo fue “verbal”, resulta imposible negar una relación de trabajo entre las partes, porque basta con que se inicie esa relación de trabajo para que exista obligaciones entre ambas partes. Dicho en otras palabras, al momento de que un patrono sea emplazado por un trabajador contratado por un tiempo determinado, o a destajo, mediante un acuerdo verbal, o bien en el sector público mediante el renglón de personal por jornal o a destajo, es imposible que el patrono niegue la existencia de una relación laboral porque ésta basta con que sea aceptado por ambas partes para que sea perfeccionado.

En la apelación de sentencia de amparo del expediente número 3774-2019 de la Corte de Constitucionalidad (2019), dentro de los argumentos que expone el Estado en defensa del acto reclamado, no reconociendo la relación de trabajo e indicando que:

El actor no tuvo calidad de servidor público, porque prestó sus servicios bajo el renglón presupuestario cero treinta y seis (036), por lo que no celebró contrato con el denunciante, sino que este fue incluido en una planilla mensual y se le pagaba un estipendio o gratificación diaria, por prestar servicios voluntarios para cubrir emergencias, por un tiempo determinado en virtud de la evidente necesidad en la prestación de servicios en hospitales y áreas de salud (p. 3).

Lastimosamente en la práctica los patronos no reconocen la relación laboral con un trabajador, y mucho más aún cuando es un empleado que realiza una obra pequeña, determinada y temporal, como se observa en el primer considerando de la apelación de sentencia de amparo del expediente de la Corte de Constitucionalidad (2019) antes citado, en el cual la honorable Corte reitera que dentro de las funciones que poseen los jueces en materia laboral, se encuentra la de declarar la existencia de simulación de contratos en los casos en que se prueba la concurrencia de los elementos esenciales y propios de una relación de trabajo de forma y plazo indefinido, sin importar que el patrono busque encubrir ese vínculo jurídico que ya nació entre las partes. Vínculo que ningún patrono puede negar, según se ampliará en el tercer capítulo de la presente investigación.

Por esta misma razón el Código de Trabajo protege al trabajador que celebra un contrato individual de trabajo verbal con su patrono por medio de una constancia o tarjeta que viene a ser una obligación del patrono el extenderla al trabajador con los requisitos mínimos que establece el segundo párrafo del artículo 27 del Código de Trabajo. El hecho mismo de que el Código de Trabajo permite la celebración de un contrato individual de trabajo verbal, esto siempre tendrá una constancia y una relación de trabajo innegable inmersa en el mismo acuerdo. Por lo tanto, en el entendido de quien redacta, un patrono no puede excusarse de las responsabilidades que adquiere como patrono con el trabajador por no

suscribir un contrato como tal, indicando que solo fue un acuerdo de palabra.

La prueba misma de la relación laboral se prueba con los pagos, con la aceptación del trabajo, con el mismo elemento primordial de la subordinación, que se adquiere con el patrono, la cual se identifica como la dependencia u acto de obediencia que un trabajador tiene con su patrono o superior jerárquico, tal como lo expone Lacavex Berumen (2011):

“La falta de un documento escrito no priva al trabajador de sus derechos, ni le exime de sus obligaciones. El patrón no puede excepcionarse alegando que por no haber contrato escrito, no existe relación laboral, pues basta que el trabajador demuestre la prestación del servicio, para que la relación contractual se tenga por existente...” (p. 45).

Por lo tanto, en el entendido de quien redacta la presente investigación, el contrato individual de trabajo prueba la relación laboral entre dos personas, patrono y empleado, sin importar la forma en que éste haya sido celebrado, haya sido escrito o verbal, porque toda relación de trabajo es el acto que da origen a la prestación subordinada de un trabajo y tiene como resultado la retribución o pago hacia el empleado. Esta subordinación también constituye una obligación legal del trabajador hacia el patrono de cumplir con lo pactado en el contrato verbal, así como lo señala Lemus Raya (2009), quien cita el artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) de México, indicando que: “Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario” (p. 30).

Características

El contrato de trabajo, hablando de forma general, posee características particulares, y que, si bien es cierto, estas características son doctrinarias, a criterio de quien suscribe es adecuado mencionarlas como aporte a este trabajo de investigación. En primer lugar, un contrato de trabajo es una figura central del Derecho Laboral, ya que muestra las posiciones de derechos y obligaciones a las que se enfrentan las partes. En segundo lugar, el contrato de trabajo es un acuerdo voluntario; nadie puede obligar a otra persona a que le preste su fuerza de trabajo o bien, el patrono no puede ser obligado o coaccionado para contratar a una persona. En tercer lugar, el contrato de trabajo, por su forma de celebración, puede ser de forma tácita o expresa, es decir de forma escrita o verbal. En cuarto lugar, el contrato de trabajo es bilateral, deben existir dos individuos para ser válido.

Como quinta característica, el contrato de trabajo es personalísimo, esto es, la muestra de la implicación de la persona en el trabajo, sin importar la forma de celebración de la relación laboral. En sexto lugar, el contrato individual de trabajo tiene una relación de dependencia. Es imposible negar una relación de dependencia desde el instante en que un patrono acuerda con un trabajador para que desempeñe un trabajo. Y esta anterior, va de la mano con la séptima característica, la cual es que el contrato de trabajo retribuye la fuerza de trabajo, es decir, el patrono queda obligado

por medio del contrato laboral a compensar, retribuir o pagar al trabajador por la prestación de su fuerza de trabajo o por la realización de una obra específica. La octava y última característica es que el contrato de trabajo posee un plazo de celebración, el cual puede ser por tiempo indefinido, por un plazo fijo o bien por obra determinada.

Ahora bien, para que exista un contrato individual de trabajo de manera verbal, es necesario que se cumplan los siguientes supuestos: a) Iniciar la relación de trabajo, el cual es el hecho mismo de la prestación de un servicio; b) Es por tiempo definido de no más de sesenta días; c) Solo puede existir un contrato individual de trabajo verbal cuando se refiera a labores agrícolas o ganaderas, servicio doméstico, trabajos accidentales o temporales, o la prestación de un trabajo para obra determinada; y en todos los casos descritos anteriormente, es obligación del patrono d) entregar una constancia o tarjeta que debe contener fecha de iniciación de la relación laboral, el salario estipulado y el número de jornadas o días trabajados. Constancia que no requiere más que datos básicos y requisitos mínimos que prueben el trabajo realizado y el salario acordado.

Formas de celebración

Puntualmente existen dos formas de celebrar un contrato laboral, las cuales son escrito y verbal. Al enfocarse específicamente en el contrato individual de trabajo verbal, éste únicamente puede ser celebrado cuando

se refiera a las actividades que el artículo 27 del Código de Trabajo (1961) señala, siendo estas las labores agrícolas o ganaderas, servicio doméstico, trabajos temporales que no excedan de sesenta días y la obra determinada que no sobrepase los cien quetzales y se le señale un término o plazo de entrega que no sea mayor a sesenta días. Y al analizar este artículo, la suscrita arriba a la conclusión que el trabajo a destajo encuadra en la literal d) del artículo indicado anteriormente, por ser un trabajo por una obra determinada y su valor no excede de un valor de cien quetzales.

Más adelante en la investigación se explicará cómo se fija el salario de un trabajador a destajo, pero cabe mencionar que esta figura de trabajo temporal o por obra determinada solo puede ser por un término no mayor a sesenta días. Por lo que el acuerdo verbal entre patrono y trabajador, para que sea válida la figura de destajo, solamente puede ser por ese plazo determinado. En el sector público existen renglones específicos para este tipo de trabajo por jornal y a destajo que incluyen desde los renglones 031 al 036 en los cuales se identifica la retribución por servicios. Por medio de estos renglones se fija y nace la relación de un trabajador y el Estado, dándole protección a sus derechos laborales aun cuando éste solo trabaje por jornal, obra determinada, o el denominado destajo.

Por lo tanto, sin importar si el contrato individual fue celebrado de manera verbal, no se debe menospreciar o limitar su importancia por no contener todas las condiciones plasmadas por escrito. Se trae a mención

nuevamente que el contrato de trabajo verbal no es válido para cualquier puesto de trabajo, sino solamente para los regulados en el artículo 27 del Código de Trabajo y atendiendo a la obligatoriedad del patrono de suministrar al trabajador una constancia en el momento en que se celebre el contrato de manera verbal. Ninguna de las formas de celebración es mejor que la otra, ya que con ambas formas de celebración se adquieren derechos y obligaciones que deben cumplir tanto el patrono hacia el trabajador, como del trabajador hacia el patrono; por esa razón ambas formas de celebración demuestran la prueba del contrato entre las partes.

Prueba del contrato

El Código de Trabajo contiene un solo artículo sobre la prueba del contrato, y este único artículo viene a ser bastante claro en determinar que un contrato individual de trabajo, según la forma de celebración, tiene plena prueba de su existencia. En el caso de un contrato laboral escrito, la prueba es demostrada con el documento suscrito por las partes; en el caso del contrato laboral verbal se puede probar por los medios generales de prueba, o por medio de otros trabajadores actuando como testigos, siempre que estén al servicio de un mismo patrono. En la práctica, en cuanto a la prueba del contrato, la ley de la materia establece claramente que se le imputa al patrono la responsabilidad de la prueba del contrato, documento el cual debe suscribirse, presentarse al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y entregar una copia de este al trabajador. En caso el

patrono no exhibiere el contrato, lo afirmado por el trabajador en su reclamación se presume y es tomado, por cierto.

Lo indicado en el párrafo anterior por en el entendido de quien suscribe la presente investigación, se fundamenta en la ley de la materia:

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 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. (Código de Trabajo, 1961, artículo 30).

Según la jurisprudencia que se analiza en el capítulo tercero de la presente investigación, se observa que, aun cuando el Estado quisiera negar un vínculo entre el trabajador a destajo y el Estado mismo, la Corte de Constitucionalidad indica en varias sentencias, que el simple hecho de la relación de trabajo y el renglón en el cual era establecido su salario, es la prueba misma del contrato verbal entre las partes. En el sector privado, el contrato verbal se puede probar mediante la tarjeta o la constancia que el patrono está obligado a extender al trabajador con los requisitos mínimos que establece el Código de Trabajo, o bien por medio de testigos que sean trabajadores al servicio del mismo patrono, normalmente designados por el trabajador para que presten su declaración testimonial sobre la relación laboral de éste.

Ahora bien, si la parte empleadora no hace uso correcto de la figura de destajo, respetando los límites del plazo establecido y de remuneración que le corresponde al trabajador por la obra realizada, y llegase a negar la existencia de una relación laboral, la prueba del contrato sigue siendo el simple hecho de la relación laboral o bien el renglón por medio del cual le es pagado al trabajador lo correspondiente por la realización de la obra, incluso si el patrono no cumpliera con la obligación de presentar la constancia o tarjeta al trabajador. Por lo tanto, es casi imposible que no concurren los elementos esenciales de una relación de trabajo y por consiguiente la prueba del contrato.

Contenido de la tarjeta o constancia del contrato individual verbal

Continuando con la prueba del contrato verbal, la legislación nacional únicamente menciona en el segundo párrafo del artículo 27 del Código de Trabajo sobre la obligatoriedad del patrono de suministrar al trabajador una tarjeta o constancia de la celebración del contrato individual de trabajo cuando es realizado de forma verbal. Esta constancia solamente debe contener elementos básicos que demuestren la relación laboral entre empleador y trabajador, las cuales son la fecha de inicio de la relación laboral, el salario acordado, debe indicarse al vencimiento de cada período de pago el número de jornadas, número de días laborados, la tarea u obras o cantidad de tareas u obras realizadas, las cuales justificarán el pago que el trabajador devengue.

Si bien es cierto, en la práctica no se acostumbra a entregar esta tarjeta o constancia de contrato individual verbal, la ley en la materia lo indica como obligación que posee el patrono para con el trabajador, y al no cumplirlo, es el patrono quien queda a la deriva de lo que el trabajador le pueda reclamar, tomando en cuenta que en el contrato laboral verbal se presumen ciertas las afirmaciones del trabajador salvo prueba en contrario. A criterio de quien redacta, esta tarjeta es de suma importancia para las partes en caso tuvieren algún reclamo que realizar por motivos de incumplimiento en lo acordado en el contrato verbal. Es importante resaltar que esta constancia, al igual que el contrato verbal en sí, solamente puede ser utilizado como máximo por un plazo de sesenta días como manda la ley; ya que, si se incumple con ese plazo y se excede del tiempo establecido, se estará ante un contrato por tiempo indefinido.

Un ejemplo de cómo podría redactarse una tarjeta o constancia de un contrato verbal es la siguiente: Guatemala, 23 de noviembre del año dos mil veintidós, Juan José Rodas Martínez, Representante Legal de Empaques Pepito, S.A. requiere los servicios de Maria del Socorro Díaz Contreras como empacadora de regalos durante un mes por la época de alta de manda en su tienda. Para lo cual se fija un precio de tres quetzales por el empaque de regalo pequeño, cinco quetzales por el empaque de regalo mediano y diez quetzales por el empaque de regalo grande. El pago por el trabajo de empaque de regalos será entregado el veintitrés de diciembre de dos mil veintidós, cuando haya concluido el mes acordado

y el pago será según la cantidad de empaques que haya realizado la señorita Maria del Socorro Díaz Contreras durante el período antes indicado.

Fijación del salario a destajo

Definición de salario

En el marco de toda relación de trabajo, una de las obligaciones principales de todo empleador o patrono es el pago de una remuneración, salario o sueldo justo por el trabajo que realiza una persona. Como se ha visto en el primer capítulo de esta investigación, todo contrato de trabajo trae inmerso la fijación de un salario, pago o retribución, el cual debe ser acorde a lo establecido en la legislación vigente, es decir, no se puede fijar un salario menor al establecido en la ley. Así mismo, la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), protege y regula lo establecido al salario en su artículo 102 mencionando al salario como un derecho social mínimo de la legislación del trabajo.

Tal como se indica anteriormente, el salario es regulado desde la ley suprema, es también protegido como un derecho y siguiendo con esa línea, la legislación guatemalteca por medio de la ley en la materia imparte una definición sencilla pero completa de que es el salario o sueldo que todo empleado debe percibir:

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... (Código de Trabajo, 1961, artículo 88).

A criterio de quien redacta, la definición que el Código de Trabajo establece respecto al salario o sueldo resalta dos aspectos importantes que tienen conexión entre sí, la primera que el salario es en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo, y la segunda que el salario es en virtud de la relación de trabajo vigente. Estos dos aspectos son importantes porque, independientemente si es un contrato escrito o un contrato verbal, el salario está inmerso dentro de las obligaciones del patrono y es el motivo por el cual una persona prestará su fuerza de trabajo para un patrono. En estos casos específicos no se puede extraer el salario de la relación de trabajo, ya que se estaría frente a una obra ad honorem y no ante un trabajo con un salario fijado.

Cebrián Carrillo et al (2014), cita una definición muy amplia de salario contenida en la legislación mexicana:

En el ET, en su artículo 26.1 se define legalmente el salario: “Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como trabajo”. El salario, por tanto, en primer lugar, sirve para remunerar el trabajo realizado por el trabajador por cuenta ajena, pero también debe servir para procurar el mantenimiento o subsistencia del trabajador (p. 93).

Diaz Daza (2011), es muy claro en afirmar que: “Constituye salario no sólo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que recibe el trabajador como contraprestación directa del servicio” (p. 96). Esto se traduce como que el salario no siempre puede ser en dinero, sino cualquier forma de pago que aumente la riqueza del trabajador o bien sustente sus necesidades básicas. En el sector público es igual, como lo establece el artículo 70 de la Ley de Servicio Civil (1968): “Todo servicio o trabajo que no deba prestarse gratuitamente en virtud de ley o sentencia, debe ser equitativamente remunerado”. Claro que hay trabajo ad honorem o gratuitamente, pero para efectos de esta investigación y lo que se analiza, es todo trabajo, labor, u obra realizada debe ser retribuida, compensada o pagada.

En palabras sencillas, el salario es el pago que debe dar el patrono al trabajador por su trabajo. Es un hecho que las personas trabajan por esa remuneración, por generar un ingreso que pueda satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia. Es decir, el salario contribuye al desarrollo económico de una persona. Y al existir una relación de trabajo, ambas partes asumen obligaciones y derechos; el patrono de pagar y el trabajador de cumplir con la tarea por la que fue contratado, que da como resultado el derecho de recibir una paga justa. Sea cual sea el término con el que quieran llamarle, ya sea sueldo, pago, salario, jornal, éste es sencillamente la retribución que realiza el patrono al trabajador por razón de su obra realizada.

Características y clases de salario

A criterio de quien redacta, el Código de Trabajo (1961) establece ciertas características acerca del salario. La primera característica establecida en el artículo 90 del Código de Trabajo (1961): “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal...”, indicando que el patrono no puede pagar como él quiera, sino exclusivamente debe realizar la retribución al trabajador con la moneda de curso legal. La segunda característica también inmersa en el artículo 90 del Código de Trabajo (1961) indica que: “...Se prohíbe pagar el salario total o parcialmente, en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda...”, esto significa que el salario no puede ser sustituido, y aún se indica una sanción en caso esos signos representativos, como les llama ese artículo, limiten a que el trabajador solo pueda canjearlos en determinados establecimientos y por solo mercaderías específicas.

Como tercera Característica está que el monto o importe del salario no puede ser inferior al que esté fijado como el salario mínimo. Esta tercera característica se encuentra en el artículo 91 del Código de Trabajo (1961) y tomando en cuenta que la retribución es efectuada principalmente en dinero, es imperativo para el patrono que debe pagar al trabajador como mínimo el salario establecido y vigente por la ley. La cuarta característica establece que el salario posee un plazo de pago. Este plazo que se le fija a

toda retribución se encuentra establecido en el artículo 92 del Código de Trabajo (1961), indicando que “Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para pago del salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos...”.

Como quinta característica se tiene que el salario debe liquidarse por completo en cada periodo de pago, como lo establece el artículo 93 del Código de Trabajo (1961), y esta característica también es imperativa para el patrono y según como se haya fijado y pactado el pago, así debe ser efectivo para el trabajador. Por ejemplo, si se fija un salario por mes, este no puede ser liquidado parcialmente, sino debe pagarse la cantidad completa al final de ese mes trabajado. La sexta característica del salario contenida en el artículo 94 del Código de Trabajo (1961) indica que “El salario debe pagarse directamente al trabajador”, y es una forma de protección del derecho que tiene el trabajador de recibir su retribución por el trabajo realizado. Por lo tanto, nadie puede recibir un pago en nombre de otro, a menos que el trabajador designe por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo para que reciba el pago en nombre del trabajador.

La séptima y última característica del salario que se menciona en la presente investigación radica en los artículos 96 y 97 del Código de Trabajo (1961), indicando que el salario es inembargable en su totalidad.

Es decir, el salario solamente se puede embargar en los porcentajes que la ley establece y solamente por las razones que la misma ley indica. El mandamiento de embargo, como se indica en el segundo párrafo del artículo 97 del Código de Trabajo (1961), “contendrá la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aun cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable...”, y esto porque una persona necesita de su salario para cubrir sus necesidades como ser humano y la de su familia.

Lemus Raya (2009) menciona las clases de salario que un trabajador puede devengar, pero les define de la siguiente manera:

La ley define dos tipos: el salario diario y el salario integrado. El primero, también llamado ordinario o cuota diaria, es el salario que se percibe por el servicio realizado... El salario se integra con los pagos hechos en efectivo, por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (p. 53).

También legislaciones de otros países contemplan que pueden existir diferentes formas de pago, sin embargo, todas son protegidas por la ley para evitar violación a los derechos del trabajador.

Como se indica anteriormente, el salario, sueldo, jornal o pago, independientemente de cuál sea la denominación que se desee usar, puede ser entregado en dinero o en especie, aunque lo más común en la actualidad es el dinero. Todo trabajador que ha sido contratado mediante un contrato escrito posee un salario ordinario, que es el que regularmente

recibe en cada período establecido de pago. Existe el salario extraordinario, el cual es una suma de dinero que el trabajador recibe dependiendo de alguna circunstancia especial o extraordinaria. En el caso de un contrato verbal, se puede dar que el salario ordinario pactado sea fijo o variable, dependiendo de la obra que realice. Y este punto será ampliado más en el presente capítulo.

Ahora bien, como complemento de las características y clases del salario, existen derechos sociales establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala (1985), específicamente en el artículo 102, que indica que estos derechos sociales no pueden ser violados por parte del patrono. a) “...b) Todo trabajo debe ser equitativamente remunerado...”. Es decir, ningún patrono puede pagar una cantidad menor de la que la ley establece como montos vigentes para ese período de tiempo. Actualmente el Acuerdo Gubernativo número 353-2022 rige las cantidades aprobadas como salario mínimo para las actividades económicas por circunscripción económica en la República de Guatemala para el año 2023.

b) “...c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad...”. Este derecho nace para proteger a cualquier persona de preferencias o desigualdad. Incluso desde el artículo 2, la Constitución establece que “...todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos...”, por lo tanto, el salario debe ser fijado en igualdad de derechos, acorde a los conocimientos, y según la

eficiencia y la antigüedad del trabajador, que también es un factor importante en tema de salario. No sería justo que una persona que lleva quince años de trabajar para un mismo patrono devengue el mismo salario o bien un salario menor en comparación de otro trabajador que acaba de ingresar y que realiza el mismo trabajo. Por esta razón la Constitución protege y garantiza la igualdad de condiciones en el trabajo.

c) “...d) Obligación de pagar al trabajador en moneda del curso legal...”. Este requisito garantiza que el dinero que la persona reciba como su sueldo o pago de salario sea del curso legal del país donde realiza la obra, ya que, si fuera pagado el salario en alguna otra moneda que no sea de curso legal de Guatemala, a la hora de realizar el cambio a la moneda de curso, ésta no sería una cantidad exacta, por la tasa de cambio que varía constantemente. Existe una excepción, siempre que el trabajador del campo acepte, su salario puede ser pagado con dinero y un porcentaje de hasta un 30% en productos alimenticios si elevar el precio de éstos. El artículo 90 del Código de Trabajo (1961) prohíbe que se pague el salario total o parcialmente con vales o mercadería que pretenda sustituir la moneda, tomando en consideración que solo al trabajador del campo, es posible que se le pague un porcentaje en productos alimenticios equivalentes al sueldo acordado.

d) “...e) Inembargabilidad del salario...”. Solo en los casos que determine la ley, es posible el embargo del salario de una persona, pero nunca puede ser por la totalidad de la cantidad que recibe, porque la legislación también vela porque esta persona tenga para poder subsistir, recordando que el salario es para cubrir necesidades básicas de una persona. e) “...f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley...”. Como se mencionó anteriormente, y sustentando este punto con el artículo 103 del Código de Trabajo (1961), el salario mínimo se debe fijar periódicamente, normalmente se realizan ajustes al salario mínimo todos los años, sin embargo, en caso no fuese publicado algún aumento, el salario mínimo se regirá conforme al último Acuerdo Gubernativo aprobado.

Formas de fijación del salario

Según la legislación nacional, y también la doctrina en la materia contemplan varias formas de fijar el salario de un trabajador. La fijación del salario, también denominado cálculo de remuneración es establecido exclusivamente para efectos de pago para el trabajador por el trabajo realizado. El segundo párrafo del artículo 88 del Código de Trabajo (1961) contempla tres formas de calcular o pactar esta remuneración o pago hacia el trabajador, las cuales pueden ser: “...a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día y hora); b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo), y c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono...”.

Las formas de fijación de salario anteriormente indicadas son aspectos característicos en las dos formas de celebración del contrato individual de trabajo. Por ejemplo, en el caso de un contrato escrito por tiempo indefinido, se suele calcular la remuneración por unidad de tiempo, es decir por mes, quincena, etcétera. Cada una de las formas de fijación del salario que se puede pactar con un trabajador tiene una razón de ser, ya que ese salario o remuneración toma en cuenta la clase de trabajo realizada, así como la intensidad y calidad del trabajo realizado o a realizar, y también el clima o las condiciones según lo establece el primer párrafo del artículo 89 del Código de Trabajo (1961).

El autor Lemus Raya (2009) también coincide con las formas de fijación de salario:

Existen cuatro formas: Salario por unidad de tiempo: la retribución se paga en función del número de horas durante las cuales el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo (jornada). Salario por unidad de obra: la retribución se paga en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador; es lo que se conoce como salario a destajo, depende de las unidades de trabajo que se realice será el monto del pago. Salario a comisión: la retribución se paga en función de los productos o servicio de la empresa vendidos o colocados por el trabajador. Salario a precio alzado: en el pago se combinan los salarios por unidad de tiempo y por unidad de obra, así que la retribución se paga en función de la obra que el patrón se proponga a ejecutar (p. 54).

En el caso de los contratos individuales celebrados de forma verbal, la retribución normalmente es pactada por unidad de obra, por ejemplo, en el caso de un trabajo temporal de pintar alguna vivienda suele pactarse un precio por tarea, precio alzado o bien si son varias casas podría

denominarse a destajo. El trabajo verbal es muy común que sea utilizado para trabajos sencillos, de corto tiempo o por volumen según temporadas altas de trabajo en algunas empresas. Y es totalmente válido el fijar la retribución por unidad de obra, pero lastimosamente la legislación no es muy clara al indicar las condiciones que deben darse para que tenga lugar un trabajo ocasional o temporal y por lo tanto la fijación de salario suele ser informal entre las partes, ocasionando que puedan darse conflictos laborales.

Salario a destajo

Para comprender mejor que es el salario a destajo, primero es importante indicar que este tipo de fijación de salario es característico de un contrato individual de trabajo celebrado de forma verbal en los casos de trabajos accidentales o temporales, como lo denomina el artículo 27 del Código de Trabajo (1961), también conocido como trabajo ocasional o transitorio según la doctrina. Si bien es cierto, nuestra legislación no es muy detallista con el término destajo, este en la práctica es utilizado para realizar obras ocasionales, o por motivos de aumento de producción o necesidad de una mayor producción, por lo que optan por contratar a personas temporalmente y se les asigna un precio por peso o por cantidad trabajada.

Esta forma de fijar el salario para personas a destajo es más común de lo que se piensa, y a criterio de quien redacta, es de suma importancia que los patronos no solo conozcan esta forma de trabajo sino la correcta forma de utilizarlo a pesar de la poca información que se conoce al respecto. Siguiendo en la misma línea, el autor Fernández Molina (2017) tiene mucha razón al indicar que:

Los trabajos temporales, en la mayoría de los casos, encajan dentro del trabajo por obra. Por lo general, es referido a labores ajenas a las actividades normales de una empresa. Nuestra legislación no regula expresamente el trabajo ocasional, aunque tíbiamente lo contempla al indicar en el artículo 27 del código de trabajo, que los contratos menores de sesenta días pueden ser verbales (p. 257).

Otro aspecto relevante del salario a destajo es que no importa el tiempo que se lleve el trabajador en realizar la tarea, sino es la cantidad de trabajo que realice, es decir, se calculará el pago del trabajador con base en lo que se haya elaborado o producido. Cabe resaltar por quien suscribe a presente investigación, que se encuentra mucha relación con lo indicado por varios autores respecto a que es el salario a destajo como lo indica Diaz Daza (2011): “Por obra o resultado: También denominado a destajo. Esta modalidad salarial consiste en que el trabajador recibirá una remuneración fija por cada obra elaborada o producida, sin tener en cuenta el tiempo utilizado para su elaboración o producción.” (p. 100).

Se denota nuevamente en la cita anterior que el salario a destajo es visto más por un resultado que por el tiempo que una persona dedique a la realización de un trabajo. En las sentencias que se analizaran en el tercer

capítulo del presente trabajo de investigación, el sector salud, sector público, es mencionado en las sentencias analizadas, sin embargo también el sector industrial, sector privado, hace mucho uso del salario a destajo. El autor Méndez Cruz, también coincide con indicar que es más importante un resultado según lo señala: “Salario por unidad de obra o “a destajo”: en esta forma de fijar el salario no importa el tiempo de producción, sino la cantidad de unidades terminadas. “Lo que importa es el resultado” (p. 73). Por lo tanto, se concluye, a criterio de quien redacta, que el salario a destajo es utilizado tanto por el sector privado como el sector público y se fija el importe según el resultado o cantidad de trabajo realizado y no por el tiempo invertido.

Personal por jornal y a destajo en el sector privado y público

En el sector privado, se observa que el salario a destajo deviene de la cantidad de trabajo realizado y no del tiempo invertido realizándolo. Entonces, para que la figura del trabajo a destajo sea válida para empresas del sector privado, es muy importante estar conscientes de que el destajo no es un puesto de trabajo, sino es una forma de fijación de salario que es calculado por la cantidad de trabajo o de unidades que realice, sin importar el tiempo que se lleve haciéndolo. Puede existir la posibilidad de que la persona trabaje cuatro horas al día y al día siguiente trabaje seis, al final se le pagará según la cantidad de trabajo realizado y no por el tiempo que le tome la realización de la obra.

Por ejemplo, una empresa de reciclaje tiene un requerimiento no esperado de compactar y reutilizar el material de plástico de las botellas de bebida gaseosa de una producción que tuvo error de calidad, y su personal contratado no se da abasto con ese volumen de trabajo inesperado. Se ven en la necesidad de tener personas apoyando con la compactación y envío de material para reciclar solamente por el tiempo en el que logren sacar esa cantidad de material. Y a las personas se les fija un precio por bloque o paca de material compactado; si la persona logra sacar diez pacas en sus primeros tres días, pero el cuarto y quinto día solo logra sacar ocho, pues esa será la cantidad de pacas que se le pagarán. De la misma forma se trabajará con las demás personas que así lleguen a realizar el trabajo. Al terminar el trabajo se les paga según lo trabajado y entregado. No todos devengarán la misma cantidad, sino será según la cantidad de unidades entregadas por cada uno.

Entonces, como el destajo no es una figura que esté regulada detalladamente, se puede prestar a muchas confusiones y cualquier empresa privada podría utilizar esta figura alegar que es utilizada para medir la “productividad” de los empleados, como lo indica Fernández Molina (2017) respecto al salario por unidad de obra:

Se determina por número de unidades que ejecute el trabajador, según la remuneración fijada por cada unidad e independientemente del tiempo tomado en producirlas. Se le llama también trabajo a destajo... Los sectores empleadores son partidarios de esta fórmula, ya que estimula la productividad del empleado... en forma proporcional a la producción (p.p. 331-332).

Pero, como se indica anteriormente, el destajo no es un puesto de trabajo, sino es una forma de fijación de la retribución por un trabajo temporal para el cual fue contratado. Según lo que se viene indicando en párrafos anteriores, la figura de destajo se observa cuando existe un alta en producciones industriales, o para la realización de una obra o reparación en construcción, ya que, por su característica de temporalidad, no es necesaria la inversión de un tiempo prolongado. Sin embargo, es también una figura propia del sector público quienes se rigen por la Ley de Servicio Civil (1968), la cual según su propósito general regula las relaciones entre la Administración pública y sus servidores, misma que también protege el derecho de que cualquier trabajo debe ser remunerado, como lo indica en su artículo 70: “Todo servicio o trabajo que no deba prestarse gratuitamente en virtud de ley o sentencia, debe ser equitativamente remunerado...”.

No solo en el sector privado se utiliza esta forma de trabajo y fijación de salario, en el sector público se utiliza para realizar tareas u obras temporales, sencillas, que no requieren mayor inversión de tiempo. Por lo tanto, para que el sector público pueda optar a la opción de contratación de trabajadores que realicen tareas temporales, fue aprobada la sexta edición del Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, mediante el Acuerdo Ministerial número 379-2017 de fecha veintinueve de diciembre de dos mil diecisiete, por medio del cual se establece el reglón 03 para contratación de personal por jornal y a

destajo: “Este subgrupo contiene erogaciones que con carácter de salario o retribución se pagan por cada día o por hora, así como los pagos que se ajustan a un tanto alzado o precio que se fija a determinada cantidad de trabajo”. (p. 249).

Para que el Estado pueda registrar los pagos de estos trabajadores, el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala contiene el renglón 035 que corresponde a las retribuciones a destajo y menciona que no es un trabajador con relación de dependencia y detalla las labores o trabajos que pueden realizarse bajo este renglón:

“Retribuciones a destajo. Corresponde a los pagos que se ajustan a un tanto alzado o precio que se fija a determinada cantidad de trabajo, tales como: metros cuadrados de pintura, metros lineales de zanjas, metros lineales de camino, quintales de carga estibada, etc. El personal con cargo a este renglón no tiene relación de dependencia, por lo que no tiene derecho a beneficios laborales, ni podrán ser contratados simultáneamente bajo otro renglón de este grupo” (p. 250).

En esta misma línea, se encuentra también el renglón 036, Retribuciones por servicios:

Comprende pagos por retribuciones a personas que realizan actividades en áreas rurales y/o marginales urbanas, tales como asistencia de comadronas, promotores sociales, capacitadores, estipendios, etc., los cuales se efectúan de manera temporal y que no tienen ninguna relación de dependencia (p. 250).

Se resalta este renglón porque contiene trabajos que también son tomados como temporales, y existe jurisprudencia emanada de la Corte de Constitucionalidad que sienta las bases y precedentes respecto a estos

renglones 03 de personal por jornal y a destajo, en donde existen diversos puntos de vista válidos al momento de la solución de conflictos por motivos de reclamos de prestaciones, los cuales se analiza a detalle en el capítulo tercero de la presente investigación.

Análisis jurisprudencial y sus consecuencias jurídicas

Análisis jurisprudencial de sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad

Previo a desarrollar el análisis de las sentencias emitidas por la Corte de Constitucionalidad, es necesario realizar un resumen y breve narrativa de las actuaciones que permita conocer los antecedentes, los agravios, el desarrollo, las etapas procesales y los argumentos más relevantes utilizados por los Magistrados de la Corte de Constitucionalidad para dictar las sentencias. En este capítulo serán examinadas y analizadas diez sentencias dictadas como resolución dentro de apelaciones de sentencias de amparo, y con los ejemplos se visualizarán las consecuencias jurídicas que tienen los patronos, por no utilizar el contrato verbal correctamente con sus trabajadores a destajo.

1) Expediente número 2674-2019 de la Corte de Constitucionalidad (2019)

Esta apelación de sentencia tiene por objeto examinar la sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejucio, a causa de la acción constitucional de amparo promovido por el Estado de Guatemala, por medio de la Procuraduría General de la Nación, en contra la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual confirmó la sentencia emitida por el Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró con lugar la solicitud de reinstalación promovida por Aurelia García Ortiz en contra del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en donde se desempeñaba como Conserje en el Hospital Nacional de Cobán, Alta Verapaz, y a quien despidieron sin contar con la autorización judicial respectiva, ya que se encontraba emplazado como consecuencia del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social.

El Juez, al resolver, declara con lugar las diligencias reclamadas y ordena la inmediata reinstalación de la trabajadora, así como el pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir hasta hacer efectiva la reincorporación. Sin embargo, el patrono apela la resolución del juez indicando que por motivos que la señora fue contratada bajo el renglón presupuestario cero treinta y seis (036) y no se celebró un contrato de trabajo por un plazo determinado o indeterminado sino que únicamente se

elaboraba una planilla, en la que se establecía un estipendio diario, no un salario, teniendo por voluntarios sus servicios y con la posibilidad de trabajar los días y meses que ella quisiera, de conformidad con el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, que lo define como “03 Personal por Jornal y a Destajo”.

En el considerando tercero, los Magistrados de la Corte de Constitucionalidad hacen referencia al contrato de trabajo mediante el principio de primacía de la realidad y la relación laboral indicando que:

El contrato de trabajo es un “contrato realidad”, que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió, por lo que en caso de discordancia entre lo que ocurre... debe darse preferencia a los hechos... El criterio relativo a respaldar la declaratoria de la existencia de una relación laboral... la entidad empleadora utiliza la figura legal de la contratación de servicios bajo renglones presupuestarios que acogen contrataciones de otra naturaleza, con la finalidad de encubrir una verdadera relación de trabajo (p.p.9-10).

Continúa manifestando la Sala que:

Por otro lado, en relación al plazo definido que se alude hay que tomar en cuenta que de conformidad con el artículo 26 del Código de Trabajo se establece que (...) en consecuencia de lo anterior y de conformidad con la ley, la relación laboral es por tiempo indefinido y por tal situación si existía obligación de la entidad nominadora de solicitar autorización judicial para despedir a la parte actora (p.11).

Por lo tanto, concluye que la relación laboral era sostenida, y por motivos del conflicto colectivo, debían tener una autorización para despedirla, aun cuando ellos la colocaran en el renglón 036 de personal por jornal y a destajo.

Esta sentencia remarca el hecho del mal uso que los patronos dan a la figura del destajo. La Corte de Constitucionalidad vela por los principios laborales, derechos del trabajador y aun cuando no le celebraron un contrato por escrito a la trabajadora, la relación laboral si existía, por tales motivos, protege sus derechos y confirma la sentencia dictada por la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. El hecho de que, por medio de acuerdo verbal, la señora haya aceptado ser remunerada bajo el renglón de destajo, el patrono es el responsable de cumplir los requisitos esenciales de esta figura a la hora de entablar una relación de trabajo para evitar contingencias futuras.

Es mencionado por quien suscribe nuevamente, que la figura del destajo como forma de fijación de salario, y para que no ocurran este tipo de conflictos laborales que han llegado a repetirse en reiteradas ocasiones, no es correcto como patrono el querer tener como trabajos eventuales este tipo de obras o puestos cuando la realidad es que llevan bastante tiempo laborando de esa forma, y definitivamente eso elimina la característica de eventualidad. Es decir, no es posible delimitar un trabajo o labor aparentemente sencilla como un puesto a destajo por motivos de tener una mano de obra más económica o bien, no generar un pasivo laboral. En esta sentencia, la defensa del emplazado gira entorno a desvirtuar la relación laboral indicando que no se contaba con un contrato suscrito, y que el renglón en el cual estaba registrado su pago correspondía a los trabajadores por jornal o destajo.

No fue posible confirmar por quien suscribe el presente análisis que el argumento de defensa que el patrono indica acerca de que se le pagaba a la trabajadora un estipendio diario por los servicios que prestaba con la posibilidad de trabajar los días y meses que ella quisiera, basándose en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, que lo define como “03 Personal por Jornal y a Destajo. Si bien es cierto que el Manual si contiene definición sobre que aplica y que es la persona por jornal y a destajo, no indica que permite que un trabajador labore los días y meses que quiera o necesite, es decir, que se presente a laborar solo cuando la persona desee. Se debe regresar a la ley en la materia y allí se confirma que esta forma de cálculo de salario solo puede ser por un máximo de sesenta días.

Se resalta también por quien suscribe el presente análisis, que definitivamente no se cumplió con el tiempo establecido en ley para que este trabajo encaje en trabajo a destajo, el cual es un máximo de sesenta días, nuevamente es imposible que el emplazado niegue la relación que sostiene con su empleado. Por tales motivos, la Corte de Constitucionalidad, declara sin lugar el recurso de apelación y confirma la sentencia dictada por la Sala, la cual ordenaba la reinstalación y el pago de los salarios dejados de percibir hasta su reincorporación. Aunque no se tenga por escrito un contrato laboral, la relación laboral no se puede evadir así solamente; si se tiene acuerdos que evidentemente no son eventuales o temporales, la relación laboral es innegable, y el patrono debe responder.

2) Expediente número 2963-2019 de la Corte de Constitucionalidad (2019).

Esta apelación de sentencia tiene por objeto examinar la sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, a causa de la acción constitucional de amparo promovido por el Estado de Guatemala, por medio de la Procuraduría General de la Nación, contra la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual confirmó la sentencia emitida por el Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró con lugar la solicitud de reinstalación promovida por María Leticia Ajcabul Sapalu en contra el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en donde se desempeñaba como Educadora del Programa de Nutrición, en el departamento de Sololá, a quien despidieron sin contar con la autorización judicial respectiva, ya que se encontraba emplazado como consecuencia del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social.

El Juez, al resolver, declaró:

Con lugar las diligencias relacionadas y, como consecuencia, ordenó la inmediata reinstalación de la interesada, así como el pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir hasta hacer efectiva la reincorporación... y le impuso multa equivalente a diez salarios mínimos mensuales de los previstos para las actividades no agrícolas. Asimismo, indicó que, en caso de incumplimiento, se procedería a duplicar esta sanción económica, sin que ello lo exonere de la responsabilidad penal en que hubiere incurrido... por medio

de la resolución que constituye el acto reclamado, confirmó lo dispuesto en primera instancia, al considerar que la relación existente entre las partes era de índole laboral (p.2).

Los motivos que aducen es que la señora no la cumple con el carácter de trabajadora o servidora pública, sino:

Que de prestataria de un servicio bajo el renglón presupuestario cero treinta y seis (036) y no se celebró un contrato de trabajo por un plazo determinado o indeterminado sino que únicamente se elaboró una planilla, en la que se establecía un estipendio diario, no un salario, teniendo por voluntarios sus servicios y con la posibilidad de trabajar los días y meses deseados, de conformidad con el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, que lo define como “03 Personal por Jornal y a Destajo” (p. 3).

Al ver el considerando tercero, los argumentos que utilizan para resolver se basan en lo siguiente:

Se entenderá planteado el conflicto colectivo desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones al juez respectivo y por consiguiente a partir de ese momento toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el juez que tramita dicho conflicto, asimismo el artículo 109 de la Constitución Política de la República de Guatemala estipula que (...) por lo que en ese sentido el ahora incidentante estaba protegido por las prevenciones decretadas en el conflicto colectivo... en consecuencia... la relación laboral es por tiempo indefinido y por tal situación si existía obligación de la entidad nominadora de solicitar autorización judicial para despedir a la parte actora (p. 9).

Por tales motivos, la Corte de Constitucionalidad declara sin lugar el recurso de apelación y confirma la sentencia que ordenaba la reinstalación y el pago de los salarios dejados de percibir hasta su reincorporación. Este caso es muy similar al anterior, y reitera argumentos similares, pero es importante resaltar que, aunque el patrono quiera utilizar el argumento de que la persona no es empleada por el motivo del renglón en el que se

colocó, la relación laboral existe y es prueba suficiente para dictar a favor del trabajador. Se reitera que el trabajo a destajo es viable y es válido siempre y cuando se realice según la legislación establece, y en este ejemplo se visualiza que la figura no la utilizaron correctamente y, por lo tanto, la sentencia fue dictada a favor de la solicitud del trabajador.

3) Expediente número 3774-2019 de la Corte de Constitucionalidad (2019).

Esta apelación de sentencia tiene por objeto examinar la sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, a causa de la acción constitucional de amparo promovido por el Estado de Guatemala, por medio de la Procuraduría General de la Nación, contra la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual confirmó la sentencia emitida por el Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró con lugar la solicitud de reinstalación promovido por Víctor René Tujab en contra el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en donde ocupaba el puesto de Lavandero en el Hospital Nacional de Cobán del departamento de Alta Verapaz, y a quien despidieron sin contar con la autorización judicial respectiva, ya que se encuentra emplazado como consecuencia del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social.

Así como en los casos anteriores, la entidad demandada argumenta que:

El actor no tuvo calidad de servidor público, porque prestó sus servicios bajo el renglón presupuestario cero treinta y seis (036), por lo que no celebró contrato con el denunciante, sino que este fue incluido en una planilla mensual y se le pagaba un estipendio o gratificación diaria, por prestar servicios voluntarios para cubrir emergencias...En ese sentido, agregó que la contratación referida se realizó de conformidad con lo que al respecto establece el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, que la define como parte del subgrupo “03 Personal por Jornal y a Destajo” (p.3).

Continuando con el análisis, también existieron más detalles que confirman la relación laboral:

Esta Corte considera que la Sala, al analizar la postura asumida por las partes en contienda, las constancias procesales y los documentos obrantes en autos, dilucidó la verdadera naturaleza del vínculo jurídico laboral que sostuvieron por tiempo indefinido (del uno de marzo de dos mil catorce al treinta y uno de diciembre de dos mil quince), el cual se pretendió eludir a través de la modalidad de contratación con cargo al renglón presupuestario referido [cero treinta y seis (036)], utilizado por la autoridad nominadora con la intención de ocultar la verdadera naturaleza de la relación, habiéndose acreditado que concurrieron los elementos inherentes a un contrato de trabajo, tomando en cuenta que al finalizar el vínculo subsistía la causa que le dio origen a la relación laboral (p. 12).

Llama la atención que dentro del tercer considerando de la sentencia que se analiza, la Corte de Constitucionalidad indica que utilizaron ese renglón para ocultar la verdadera naturaleza de la relación. Algo muy significativo porque, como se ha indicado a lo largo de esta investigación, la figura de destajo, que es una forma de fijar salario, podrían usarla para intentar evitar formalizar la relación de trabajo con las personas. Pero la honorable Sala no lo vio de esa manera, al contrario, hace mención que la naturaleza de la relación sostenida entre las partes procesales si eran de

carácter laboral por tiempo indefinido. Y por lo tanto el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social requería de una autorización para despedir al señor Víctor René Tujab.

Por tales motivos, la Corte de Constitucionalidad declara sin lugar el recurso de apelación interpuesto por el Estado de Guatemala, a través de la Procuraduría General de la Nación y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, actuando como tercero interesado, y, en consecuencia, se confirma la sentencia apelada, ordenando la reinstalación del señor Víctor René Tujab. Nuevamente es un caso similar a los anteriores, pero es claro que, aunque no se tenga por escrito un contrato laboral, la relación laboral no se puede evadir así solamente; si se tiene acuerdos que evidentemente no son eventuales o temporales, la relación laboral es innegable, y el patrono debe responder.

4) Expediente número 3170-2019 de la Corte de Constitucionalidad (2019).

Esta apelación de sentencia examina la sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, a causa de la acción constitucional de amparo promovido por el Estado de Guatemala, por medio de la Procuraduría General de la Nación, contra la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual confirmó la sentencia emitida por el Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y

Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró con lugar la solicitud de reinstalación promovido por Sandra Ninet Aguilar López de Pérez argumentando haber sido despedida en forma injustificada e ilegal de su puesto como Facilitadora Comunitaria en Educación de Salud en el Centro de Salud El Asintal, ubicado en el Asintal, Departamento de Retalhuleu, dependencia del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, ya que éste se encuentra emplazado por conflicto colectivo de carácter económico social.

En este caso, la entidad emplazada se defiende haciendo mención de que el vínculo es de carácter administrativo por los siguientes motivos:

Desde que las partes acordaron suscribir contrato administrativo bajo el renglón presupuestario cero treinta y seis (036), se determinaron las condiciones en que debía prestarse el servicio, lo presume la buena fe en sus actuaciones, porque desde el inicio aceptaron la naturaleza del vínculo y los efectos legales de la contratación de la cual no existe ningún documento como tal, por lo que es improcedente la solicitud de reinstalación (p.3).

Aun cuando el patrono desee probar que no existe vínculo, o que no existió contrato o documento por escrito, todo acuerdo verbal en los puestos de trabajo temporal o eventual es válido. Así también, la sentencia de primer grado indica:

Dicha norma no hace distingo respecto a qué contratos les es aplicable tal disposición (por tiempo indefinido, figuras extra-laborales o administrativas, a plazo fijo u obra determinada), por lo que no puede hacerse una aplicación restrictiva de la misma y por tanto, debe entenderse que dicha protección es aplicable a todas las modalidades de contratos de trabajo establecidos en la legislación laboral nacional, inclusive los contratos administrativos celebrados a plazo fijo, como en el caso que subyace a la acción constitucional instada (p.5).

La Corte de Constitucionalidad nuevamente confirma la decisión de la Sala y añade:

Lo resuelto por la Sala cuestionada conlleva el reconocimiento de que la naturaleza de la prestación y las atribuciones asignadas a la demandante... obligaba a que la relación fuera de tracto sucesivo y permanente, características elementales y esenciales de una relación de trabajo por tiempo indefinido. De ahí que la autoridad nominadora, al simular una relación administrativa a plazo fijo bajo el renglón presupuestario cero treinta y seis (036), con la intención de interrumpir la continuidad en la prestación del servicio, vulneró la ley (p.11).

Con estos argumentos, nuevamente la Corte de Constitucionalidad declara sin lugar el recurso de apelación y confirma la sentencia venida en grado, y confirma lo que se ha manifestado en la presente investigación, referente a la importancia de que el patrono cuente con esa constancia de celebración de acuerdos verbales con sus trabajadores. Así mismo que es de suma importancia que sea utilizada correctamente la figura del destajo como forma de fijación de salario, para que no ocurran este tipo de conflictos laborales que han llegado a repetirse en reiteradas ocasiones, en los cuales los quieren mantener como trabajos eventuales cuando la realidad es que llevan bastante tiempo laborando de esa forma, y definitivamente eso elimina la característica de eventualidad.

5) Expediente número 1230-2019 de la Corte de Constitucionalidad (2019).

Esta apelación de sentencia examina la sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejucio, a causa de la acción constitucional de amparo promovido por el Estado de Guatemala, por medio de la Procuraduría General de la Nación, contra la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual confirmó la sentencia emitida por el Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró con lugar la solicitud de reinstalación promovida por Wendy del Rosario Rosales Jiménez por haber sido destituida de su puesto como Técnica en Adolescentes en la Dirección de Área de Salud Guatemala Central, del departamento de Guatemala, dependencia del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, ya que se encontraba emplazado como consecuencia del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social.

En la sentencia se indica que el Juez, al resolver declaró Con lugar las diligencias reclamadas y ordena la inmediata reinstalación de la trabajadora, que se le paguen todos los salarios y prestaciones dejadas de percibir hasta hacer efectiva la reincorporación y es impuesta una multa equivalente a diez salarios mínimos mensuales vigentes al patrono. Como consecuencia de esta resolución dictada en favor del trabajador, el patrono apela en contra de la sentencia dictada por el Juzgado Décimo Tercero de

Trabajo y Previsión Social, y se evidencia que en sus argumentos de defensa el patrono niega la relación de trabajo que sostuvo con su trabajadora.

Nuevamente los motivos que aducen son por la forma de contratación, indicando que la señora no es revestida con carácter de trabajadora o servidora pública, sino:

Que de prestataria de un servicio bajo el renglón presupuestario cero treinta y seis (036) y no se celebró un contrato de trabajo por un plazo determinado o indeterminado sino que únicamente se elaboró una planilla, en la que se establecía un estipendio diario, no un salario, teniendo por voluntarios sus servicios y con la posibilidad de trabajar los días y meses deseados, de conformidad con el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, que lo define como “03 Personal por Jornal y a Destajo” (p.p. 2-3).

Continúa argumentando el patrono que debieron tomar en cuenta:

Que por la forma en que fue contratada, no reviste el carácter de trabajadora o servidora pública, sino que de prestataria de un servicio bajo el renglón presupuestario cero treinta y seis (036) y como pago se estableció un estipendio diario, no un salario, teniendo por voluntarios sus servicios y con la posibilidad de trabajar los días y meses que ella quisiera, de conformidad con lo establecido en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, que lo define como “03 Personal por Jornal y a Destajo”. Por otro lado, la contratista conocía y aceptó la temporalidad y todas las demás condiciones bajo las cuales prestaría sus servicios (p.p. 9-10)

La sentencia que se dicta en primer grado arriba a la conclusión de la relación que tenían entre la señora Wendy del Rosario Rosales Jiménez y la entidad de Salud antes indicada era por indefinido y no como se argumenta la defensa del patrono indicando que no estaba revestida del carácter de servidora pública. Además, era también una relación por

tiempo indefinido también por las atribuciones asignadas y por la misma naturaleza del trabajo. A criterio de quien suscribe, se debe retornar al Código de Trabajo en el cual se establece claramente cuáles son los puestos de trabajo que pueden optar a esta forma de cálculo de salario. Y, en definitiva, el puesto de Técnica en Adolescentes no cumple con los presupuestos para que sea una posición en la cual encuadre con ese renglón.

Pero esta sentencia, a pesar de que se presentan argumentos muy parecidos a la sentencia analizada con anterioridad, tiene la particularidad que no es resuelto en el mismo sentido de la que precede. Esta vez, la Corte de Constitucionalidad dicta la sentencia en favor del Estado de Guatemala y el Ministerio de Salud Pública, y revoca la sentencia emitida por la Sala y le ordena dictar una nueva resolución tomando en cuenta los puntos observados por los Magistrados de la Corte de Constitucionalidad, en los cuales sobresalta que: "...la autoridad reclamada, al resolver, omitió pronunciarse sobre los motivos de inconformidad en los que el postulante fundamentó el recurso de apelación... y que debieron ser esenciales para determinar la procedencia de la reinstalación..." (p. 9).

Por tales motivos, la Corte de Constitucionalidad arriba a la decisión contundente de indicar que en efecto no fue celebrado un contrato de índole laboral, sino era una prestación de servicios temporales, que en efecto perdió su calidad de temporalidad al sobrepasar los sesenta días que

establece la ley para este tipo de trabajos. Por lo tanto, se continúa afirmado en la sentencia que la Sala debió dictar su fallo en ese sentido para poder determinar si a la extrabajadora le asistía el derecho a ser reinstalada como lo había indicado el Juez en la sentencia de primer grado. En este caso en particular los Magistrados dan la razón a los argumentos del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.

En tal sentido, la Corte de Constitucionalidad declara Con lugar los recursos de apelación presentados por el Estado de Guatemala y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y como consecuencia se revoca la sentencia apelada, es decir, la sentencia en primer grado dictada por la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social otorga el Amparo al Estado de Guatemala y deja en suspenso la Resolución que ordena la reinstalación. Así mismo, ordena que sea dictada una nueva resolución en un plazo de cinco días con el apercibimiento a los Magistrados que en caso de no cumplirse esta orden se le impondrá una multa a cada uno de los Magistrados que la integren.

6) Expediente número 5796-2019 de la Corte de Constitucionalidad (2019).

Esta apelación de sentencia examina la sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejudio, a causa de la acción constitucional de amparo promovido por el Estado de Guatemala, por

medio de la Procuraduría General de la Nación, contra la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual confirmó la sentencia emitida por el Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró con lugar la solicitud de reinstalación promovido por Mario Enrique Bautista Alvarado quien manifestó que fue destituido en forma injustificada e ilegal del puesto que desempeñaba como Conserje en el Hospital Regional de Occidente, ya que se encuentra emplazado por conflicto colectivo de carácter económico social.

En el segundo considerando de la sentencia que se analiza en esta ocasión se resumen las actuaciones incongruentes que realizó el Estado de Guatemala, al apelar ya que indica primero que le era agravante la sentencia, y por tal motivo presentaban la acción constitucional de amparo, pero, luego continúa indicando lo siguiente:

A pesar de haberse otorgado la protección constitucional solicitada tal y como oportunamente lo requirió el Estado de Guatemala en su escrito inicial de amparo, apeló el fallo anteriormente descrito, argumentando que el acto reclamado le era agravante y que no se encontraba apegado a Derecho... solicitó que: "...el Recurso de Apelación planteado sea declarado con lugar y en consecuencia se revoque la sentencia emitida por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio (p.8).

Continúa argumentando que:

Al evacuar audiencia el día y hora para la vista afirmó que cometió el error de apelar la sentencia de fecha dieciséis de mayo de dos mil diecinueve dictada por la Corte Suprema de Justicia, no obstante estar de acuerdo con lo resuelto en dicho fallo, en tal sentido esta representación solicita a los Honorables Magistrados que de conformidad con la exposición

realizada anteriormente se confirme en su totalidad la sentencia recurrida, ya que la misma se encuentra ajustada a derecho y a las constancias procesales, motivo por el cual el Estado de Guatemala, solicita se confirme dicho fallo (p. 8).

El Estado de Guatemala apela la resolución que declara la reinstalación del trabajador, indicando que es de carácter lesiva, por no considerar que el trabajador estaba dentro de la planilla 03 de Personal por jornal y a destajo del Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala. En este caso en particular si se otorgó el amparo a favor del Estado de Guatemala, sin embargo, el mismo Estado de Guatemala argumenta posteriormente que su solicitud no se encontraba apegado a derecho y que el resultado le era agravante. Éste si deseaba que el recurso de apelación planteado se dictara con lugar a favor del Estado de Guatemala y revocara la orden de reinstalación del señor Mario Enrique Bautista Alvarado, pero luego argumenta en favor del trabajador; es decir, se denota incongruencia en su solicitud.

A criterio de quien analiza y redacta, se puede demostrar en este caso en particular que luego de la interposición del amparo, que en primer lugar iba a ser para atacar la resolución inicial, el sopesar que opción le era menos costosa o agravante, se dan cuenta que le iba a ser mejor al Estado el reinstalar a la persona que pelear contra sus argumentos. No se pudo confirmar por quien suscribe, el porqué de este cambio tan repentino en sus argumentos y actuaciones, sin embargo, cabe la posibilidad de que se analizaron otros casos semejantes y al analizar el caso en concreto, vieron

que les era menos perjudicial la reinstalación y le dieron la razón al trabajador que había realizado su reclamo por los motivos ya expuestos.

La Corte de Constitucionalidad solamente va a resolver según se le haya solicitado, y en este caso, el mismo Estado de Guatemala, a través de la Procuraduría General de la Nación, solicita se resuelva declarando sin lugar el recurso de apelación y entonces, confirme la sentencia venida en grado, la misma que confirmaba la reinstalación del señor Mario Enrique Bautista Alvarado. Este ejemplo rompe por completo el patrón de las sentencias analizadas en la presente investigación, y no se explica la razón exacta por la cual el mismo Estado, en esta única vez, argumenta en favor del trabajador. Se aprecia que le era más perjudicial al Estado el revocar la sentencia de primer grado que aceptar la reinstalación del trabajador.

7) Expediente número 4350-2019 de la Corte de Constitucionalidad (2020).

En esta ocasión se examina sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, a causa de la acción constitucional de amparo promovido por el Estado de Guatemala, por medio de la Procuraduría General de la Nación, contra la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual confirmó la sentencia emitida por el Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró con lugar la

solicitud de reinstalación promovido por Elmer Noé Pérez Rodas quien manifestó que fue destituido en forma injustificada e ilegal del puesto que desempeñaba como Técnico en Farmacia en el Hospital Regional de Occidente, ubicado en el departamento de Quetzaltenango, dependencia del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, sin que se contara con autorización judicial para el efecto, por encontrarse emplazada por conflicto colectivo de carácter económico social.

El Estado de Guatemala y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social argumentan que:

El actor no tuvo calidad de servidor público, porque prestó sus servicios bajo el renglón presupuestario cero treinta y seis (036), por lo que no celebró contrato con el denunciante, sino que este fue incluido en una planilla mensual y se le pagaba un estipendio o gratificación diaria, por prestar servicios voluntarios para cubrir emergencias, por un tiempo determinado en virtud de la evidente necesidad en la prestación de servicios en hospitales y áreas de salud, razón por la cual no tenía derecho a solicitar reinstalación... la contratación referida se realizó de conformidad con lo que al respecto establece el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, que la define como parte del subgrupo “03 Personal por Jornal y a Destajo” (p.p. 2-3).

El amparo promovido por el Estado de Guatemala es denegado notoriamente por improcedente, por lo que proceden a apelar, a lo que la Corte de Constitucionalidad analiza y arriba a que:

De conformidad con lo expuesto por el trabajador y los documentos obrantes en autos, se establece que la relación existente entre la parte actora y el Estado de Guatemala como entidad nominadora Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, es laboral y por tiempo indefinido; ... con base en el principio de primacía de la realidad que constituye un principio universal del derecho laboral, lo que determina que la naturaleza jurídica de una relación laboral no es la voluntad de las partes, sino la presencia de elementos que la ley establece como criterios para la definición del ámbito de la relación de trabajo (p. 12).

Y sustenta su análisis en el artículo 19 del Código de Trabajo (1961), al indicar lo siguiente:

Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo...’ y siendo que en el presente caso acaecieron los elementos necesarios para que se perfeccione una relación laboral, hace concluir a los integrantes de este Tribunal que de conformidad con la ley, la relación laboral existente entre Elmer Noe Pérez Rodas con la entidad nominadora Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social es típica de un contrato suscrito por tiempo indefinido, al darse los elementos propios de una relación laboral (p.p. 12-13).

Esta sentencia, al resolver, se basa en criterios jurisprudenciales que llama a verificar en las diferentes sentencias también emitidas por la Corte de Constitucionalidad:

El criterio relativo a respaldar la declaratoria de la existencia de una relación laboral por parte de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, cuando advierten que la entidad empleadora utiliza una figura legal con la finalidad de encubrir una verdadera relación de trabajo, y que ante esa situación es obligatorio que la autoridad nominadora obtenga autorización judicial para el despido, por lo que al no contar con ella, deviene procedente la reinstalación, se encuentra contenido en las sentencias de dieciséis de julio de dos mil dieciocho veinticinco de febrero y seis de mayo, ambas de dos mil diecinueve, emitidas en los expedientes 1272-2018, 5869-2018 y 934-2019, respectivamente (p. 15).

Esta sentencia analizada contempla nuevamente argumentos muy similares a las anteriores que se han venido analizando. Se toma en cuenta nuevamente la relación que se tiene entre el patrono y el trabajador, el patrono a su vez niega esa relación laboral, no existía un contrato escrito, pero como se ha venido observando, no es posible negar ni simular esa relación laboral entre las partes. Al contrario, la simulación es más perjudicial para el patrono porque existe doctrina y jurisprudencia sobre

este tipo de casos. Y a pesar de que la ley nuevamente vemos que no es muy clara y puede prestarse a que los patronos el mal utilicen, es innegable la relación que se sostiene entre las partes desde que se aceptan las condiciones.

Por lo tanto, esta sentencia, al resolver llama a basarse en los criterios jurisprudenciales que han están asentados por temas similares, los honorables Magistrados de la Corte de Constitucionalidad, declaran Sin lugar los recursos de apelación interpuestos por el Estado de Guatemala y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, y por tal motivo confirma la sentencia que declaraba la reinstalación del trabajador. De todas las sentencias que al momento se han analizado, esta es la primera que hace un llamado a revisar jurisprudencia y doctrina legal en los casos de la misma naturaleza, y se hace con el fin de examinar los criterios de otros juzgadores y poder dictar una sentencia apegada a derecho.

9) Expediente número 553-2020 de la Corte de Constitucionalidad (2020).

Esta apelación de sentencia examina la sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, a causa de la acción constitucional de amparo promovido por el Estado de Guatemala, por medio de la Procuraduría General de la Nación, contra la Sala Quinta de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual confirmó la sentencia emitida por el Juzgado Décimo Tercero de Trabajo y

Previsión Social del departamento de Guatemala, que declaró con lugar la solicitud de reinstalación promovido por Sara Elizabeth Nájera Ramírez quien manifestó que fue destituida en forma injustificada e ilegal del puesto que desempeñaba como Auxiliar de Intendencia en el Hospital San Vicente, dependencia del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, ya que se encuentra emplazado por conflicto colectivo de carácter económico social.

La Corte de Constitucionalidad, al analizar el caso, indica que, si existió una relación laboral por tiempo indefinido, por la cantidad de tiempo que la trabajadora llevaba laborando como auxiliar en el hospital; y es más que evidente que si existía una relación laboral, aun cuando no lo tenían por escrito, tal como se extrae del auto en primer grado, que la trabajadora indica lo siguiente:

Bajo el renglón cero treinta y seis, devengando un salario de tres mil quetzales exactos, su jornada laboral fue de lunes a domingo en turnos rotativos, indica que el tres de marzo del año dos mil diecisiete, se le informó verbalmente que ya no se presentara a laborar ya que no se requería más de sus servicios (p. 9).

Además, la trabajadora se encontraba protegida por las prevenciones del conflicto colectivo por lo cual no podía ser despedida sin que el Ministerio de Salud contara con la autorización para realizarlo. Por lo tanto, Corte de Constitucionalidad concluye que:

La naturaleza laboral por tiempo indefinido de la relación sostenida entre las partes, al constatar de los antecedentes que las atribuciones asignadas ... obligaban a que el vínculo fuera de tracto sucesivo y permanente (por plazo indefinido) mas no temporal... al haberse

simulado la relación laboral por tiempo indefinido que se configuró entre las partes, por medio de una contratación a plazo fijo bajo el renglón presupuestario cero treinta y seis (036), con la intención de interrumpir la continuidad en la prestación de los servicios (p. 11).

Por estas razones y conclusiones establecidas en los considerandos de la sentencia analizada en esta ocasión, la Honorable Corte de Constitucionalidad declara: “...Sin lugar los recursos de apelación interpuestos por el Estado de Guatemala, postulante, y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social ... como consecuencia, se confirma la sentencia venida en grado...” (p. 14). Es importante resaltar que la Corte establece que no debe simularse que no existe compromiso evadiendo la relación laboral por tiempo indefinido, si en este caso, como en muchos, al trabajador no se le indica un plazo de vigencia, así mismo que él sigue laborando bajo relación de dependencia y con horarios establecidos.

10) Expedientes acumulados número 3519-2021 y 3538-2021 de la Corte de Constitucionalidad (2022).

La última sentencia que se analiza para ésta investigación examina la sentencia dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, a causa de la acción constitucional de amparo promovida por el Estado de Guatemala, por medio de la Procuraduría General de la Nación, contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, la cual confirmó la sentencia emitida por el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de Familia del

departamento de Chiquimula, que declaró con lugar la demanda ordinaria laboral que Eva del Carmen Martínez Ramírez promovió en contra del Ministerio de Educación con la pretensión que se declarara la naturaleza continua e ininterrumpida de la relación laboral que ha mantenido con dicha entidad.

La señora Eva del Carmen Martínez Ramírez afirma que la relación laboral fue continua e ininterrumpida y no temporal con el Ministerio de Educación, desde el uno de abril de dos mil nueve, por lo que solicitó que sea ajustado a la realidad el vínculo contractual y demás derechos derivados de la relación que alude. En este orden, el Estado de Guatemala contesta la solicitud en sentido negativo e interpone la excepción perentoria de falta de legitimidad indicando que no es la vía correcta para hacer el cambio de renglón presupuestario. Sin embargo, el Juez resuelve sin lugar la contestación en sentido negativo y declara con lugar la demanda. Por lo que el Estado de Guatemala procede a interponer amparo y posteriormente apela la decisión del juez elevando las actuaciones a un órgano superior para que lo examine.

Nuevamente hacen uso del argumento que la señora no tiene una relación laboral continua, pero afirman que:

El contrato suscrito entre las partes se denominó “contrato para personal por planilla”, el que no tiene las características mencionadas; ... específicamente en lo regulado con relación al renglón presupuestario “031 Personal por Jornal y a Destajo”, este subgrupo comprende las erogaciones que, con carácter de salario o retribución, se pagan por cada día

o por hora, así como los pagos que se ajustan a un tanto alzado o precio que se fija a determinada cantidad de trabajo... nunca ostentó la calidad de trabajadora, toda vez que únicamente prestó sus servicios como “planillera” (p.p. 3-4).

Aun cuando el Estado de Guatemala, por medio de la autoridad nominadora denominada Ministerio de Educación, se opone al cambio de renglón presupuestario de 031 a 011 por los motivos expuestos, la Corte de Constitucionalidad confirma la relación laboral continua e ininterrumpida y no temporal como alude el Estado de Guatemala, porque se dan los presupuestos que el Código de Trabajo establece para que se perfeccione el contrato de trabajo y concluir que la relación de trabajo es por tiempo indefinido. Como se ha visto en los análisis anteriores, si concurren los presupuestos que perfeccionan un contrato de trabajo, es imposible negar la existencia de una relación laboral.

Por tales motivos, la Corte considera que si existió relación de índole laboral por tiempo indefinido, la cual el patrono pretendió simular suscribiendo contrato administrativo de servicios técnicos a plazo fijo con la trabajadora. Esto es una muestra más de que el mal uso de la figura de destajo es tomado como un fraude a las normas ya establecidas de trabajo que deben regir las relaciones de trabajo. Por lo tanto, en este caso si acaecen los elementos propios de un contrato de trabajo por tiempo indefinido. En tan sentido, La Corte de Constitucionalidad resuelven otorgando Con lugar parcialmente el recurso de apelación y: “...otorga la tutela constitucional dispuesta, únicamente respecto a la orden de traslado

de renglón presupuestario implícita en la decisión de imponerle la obligación de ajustar a la realidad el vínculo contractual del demandante...” (p. 26).

Consecuencias jurídicas de la constancia del contrato verbal derivadas del análisis jurisprudencial sobre personal contratado a destajo

Al analizar las diez sentencias como ejemplos de casos reales con personal a destajo, se confirma que ninguna de las entidades emplazadas utilizaba la figura del destajo correctamente o según lo indicado en ley. Y no es de extrañar que el tema se presta a confusión, porque si bien es cierto, son puestos normalmente de limpieza, construcción, enseñanza eventual, entre otros, pero que al sobrepasar el tiempo que la legislación en la materia establece, pierde su característica de eventual, y se convierte en una relación laboral con todo lo que la ley exige. Se puede notar que en ninguno de los casos se hace referencia a un contrato escrito. Al contrario, se indica claramente que no se realizaba sino solo estaban en una planilla de pago y fue recurrente verificar que se negaba la relación laboral por la parte patronal.

El contrato verbal conlleva dentro de sus obligaciones, el tener esa constancia de haber celebrado un contrato verbal entre las partes; y definitivamente el trabajo debe cumplir con su carácter de eventualidad, temporalidad, o similar. Los Magistrados de la Corte de

Constitucionalidad, previo a dictar las sentencias, prestan atención detalladamente a las obligaciones del patrono, previo al despido de los trabajadores, y en caso no se haya cumplido, se dicta una sanción y la reinstalación de los empleados que fueron destituidos de sus puestos de trabajo. Nuevamente se reitera que el trabajo a destajo en el sector privado es una forma de fijación de salario para trabajos temporales y eventuales; al igual que en el sector público, con la diferencia que el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, que contempla un reglón específico para calcular el salario del personal denominado como “03 Personal por Jornal y a Destajo”.

El hecho que un trabajador continúe en una planilla de pago de salario por jornal o destajo, no exime la responsabilidad que tiene un patrono de cumplir con las formalidades que un contrato verbal conlleva, sin tomar en cuenta que también tiene una relación de dependencia, un horario y para que la figura de destajo sea usada correctamente se debe respetar los plazos establecidos para que ésta sea legalmente válida. Se reitera en la presente investigación que la figura del destajo funciona bien, pero es mal utilizada, ya sea por ignorancia o por mal intención de evadir responsabilidades patronales que más adelante cobran factura de una forma más cara, en comparación con la formalización de las relaciones laborales como la ley estipula.

Dentro de los casos analizados también se muestra que tomado como un fraude a las leyes ordinarias establecidas y simular esa relación laboral es totalmente perjudicial para el patrono. Pero para concluir, la mayoría de las consecuencias serán para el patrono por no seguir las reglas ya establecidas para el uso de la figura del destajo. También existirán consecuencias para el trabajador, y esto es porque se ve afectado con los salarios dejados de percibir durante el tiempo que dure el litigio, así mismo en caso de reinstalación, las relaciones interpersonales también se ven afectadas porque seguramente las partes ya no están cómodas con lo sucedido. Más que mostrar lo negativo en estos casos, es importante hacer el llamado a cualquiera de las partes involucradas en una relación de trabajo, a seguir las reglas que el Código de Trabajo nos establecen, aun cuando éstas sean limitadas, pero serán para el beneficio de ambos.

En ese sentido, el contrato verbal para personal a destajo es un elemento primordial en la relación laboral que sostiene el patrono y sus trabajadores que desempeñan una labor temporal o corta de duración. Y si ese contrato verbal, es decir no materializado en papel, es tan importante, es allí de donde viene la importancia de la tarjeta o constancia que el empleador debe extender a su empleado. Todo lo establecido en ley tiene una razón de ser, y esta no es la excepción. Si el patrono no hace uso correcto de la figura de destajo, cumpliendo con todos los elementos esenciales para que la figura funcione como tal, definitivamente está corriendo el riesgo de ser emplazado ante la autoridad competente.

El contrato verbal con personal a destajo, entonces se resume en que este tiene como finalidad llegar a un acuerdo entre el empleador y el empleado para que éste último realice una labor o trabajo de forma temporal, solamente para satisfacer la necesidad que surgió por un tiempo determinado. Esta relación laboral, es innegable desde el momento en que las partes acuerdan en realizar un trabajo y que éste trabajo sea remunerado por parte del empleador, según lo establecido en la ley de la materia. Así mismo, debe cumplir con la característica primordial de temporalidad, que no debe exceder de sesenta días. Y, por lo tanto, el empleador está obligado a extender esa constancia o tarjeta que cumple con los datos mínimos del acuerdo al que llegaron las partes denominadas empleador y trabajador.

Ahora bien, las consecuencias que se derivan del incumplimiento o mal uso dado a la figura de destajo solo se pueden observar en el momento de una reclamación que un empleador realice al patrono por la vía judicial. En los cinco casos analizados con anterioridad, parte de las reclamaciones eran el solicitar la reinstalación por motivo que los habían despedido sin tener la autorización. Y como tal otra consecuencia jurídica del mal uso del contrato verbal con personal a destajo es el pago resarcitorio por los agravios al trabajador, en el sentido de que, al no poder negar la relación laboral, y que esta se extendió por más de los sesenta días, sobre el empleador recae la obligación de responder monetariamente y con la reinstalación por ese daño ocasionado al trabajador.

En definitiva, la mayor consecuencia que tiene un patrono al hacer un mal uso de la figura de destajo, la cual se recuerda que no es un puesto de trabajo sino es una forma de fijación de salario por un trabajo temporal, es la cantidad monetaria alta que debe pagar al trabajador por no haber cumplido con los requisitos establecidos. Si un empleador cumpliera con el tiempo y con el cálculo del expendio diario de pago, no tendría que incurrir en todos los gastos y pagos que son ordenados vía judicial para ser pagados al trabajador en concepto de pagos dejados de percibir. Es de suma importancia que el patrono sepa y reconozca que, a partir del acuerdo y aceptación, aun cuando no se materialice en papel, ya nació a la vida la relación laboral, y por lo tanto debe responder con lo que la ley en la materia manda para el uso de la figura.

Se concluye y se busca con este trabajo de investigación, que el lector pueda tener conciencia de la importancia del buen uso de las figuras legales laborales. Se indica por quien redacta que, si es recomendable el uso del destajo y de los contratos verbales con este tipo de puestos de trabajo, siempre y cuando se observen las reglas para la utilización de la figura y se respeten los plazos establecidos, se entreguen las constancias y que no se utilice como una simulación de relación laboral. Al igual que otras legislaciones, que también norman esta figura, cada país tiene sus reglas y están para ser cumplidas en bienestar de la población a la cual le es afecta. Y se insta al lector que se aboque a expertos en el tema o bien a

la jurisprudencia asentada para confirmar como se debe utilizar correctamente.

Si un patrono desea utilizar el contrato individual de trabajo de forma verbal, está en todo el derecho de hacerlo, pero debe protegerse y proteger al empleado a quien contrata con la constancia o tarjeta de deberá entregar con los datos mínimos del acuerdo. Este documento tan pequeño, pero tan importante podrá ser utilizado para solventar conflictos de carácter laboral desde un inicio, dando así un tiempo más corto para la solución de cualquier reclamación ante las autoridades laborales que correspondan. Se insta a la población afecta con este tema a asesorarse, investigar y a actuar de manera correcta para el uso de estas figuras porque son de beneficio para el sector laboral.

El aporte más importante que quien suscribe desea entregar al lector de la presente investigación es el desglose de todas las características, elementos, y obligaciones que tiene y conlleva la celebración de un contrato individual de trabajo de forma verbal y que legalmente sea válido y utilizado por el sector empresarial, laboral y a quien corresponda para que ambas partes puedan tener un beneficio y sea satisfecha y cubierta la necesidad de una obra temporal a realizar. Se insta al asesoramiento y a la investigación de esta figura de destajo para que más sectores de la población guatemalteca tengan un mayor conocimiento y opciones para sus empresas o entidades del Estado que necesiten hacer uso de esta figura válida y correcta que la legislación nacional brinda.

Conclusiones

En relación con el objetivo general que se refiere a examinar las consecuencias jurídicas mediante el estudio jurisprudencial, legal y doctrinal de la celebración de contratos de trabajo de manera verbal y de la constancia que debe existir cuando sea celebrado un contrato individual de trabajo de manera verbal con un trabajador contratado a destajo en el sector público y privado, se concluye que, así como lo establece la legislación de la materia, el contrato verbal es válido siempre que se cumpla en la característica de temporalidad máxima de 60 días, que solo puede ser celebrado en los trabajos que la misma ley indica y se debe extender la constancia de dicha celebración entre el patrono y el trabajador en caso del sector privado. En el sector público, el renglón por jornal y a destajo fue creado con el propósito de llevar una planilla para los trabajadores eventuales y no con el propósito de evadir la responsabilidad que tiene el Estado de cumplir como patrono.

El primer objetivo específico que consiste en explicar el contrato individual de trabajo de manera verbal de la mano del principio de antiformalismo que lo caracteriza, y la prueba del contrato con las características que deben existir al celebrarlo entre patrono y empleado a destajo en el sector público y privado según la ley, la doctrina y la jurisprudencia, al realizar el presente trabajo de investigación, se arribó a la conclusión de que el hecho de celebrar un contrato verbal de trabajo,

no exime al patrono de la responsabilidad que tiene de cumplir con sus obligaciones patronales. Es importante que esta forma de celebración se puede probar por medio de la constancia o tarjeta que el patrono está obligado a extenderle al trabajador con los datos mínimos del acuerdo al que llegaron; y en caso no se entregó esa constancia, la relación de trabajo se puede probar por medio de testigos de otros trabajadores al servicio del patrono. La relación laboral no se puede negar si existen los supuestos necesarios para que se dé.

Con relación al segundo objetivo específico que consiste en relacionar las características de la fijación de salario del trabajo a destajo en el sector privado por medio del Código de Trabajo y en el sector público por medio del renglón específico contenido en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público, se concluye que el salario a destajo no es un puesto de trabajo, sino es una forma de fijación de salario, o bien una forma de calcular la remuneración de un trabajador como se establece en el Código de Trabajo y en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público. Por lo tanto, para que la figura del contrato verbal celebrado con personas a destajo sea correcta, se debe tener claro que es una forma de fijación de salario para trabajos temporales o eventuales y no para evitar prestaciones o demás obligaciones patronales.

Referencias

- Bouzas Ortiz, J.A. y Reyes Gaytán, G. (2017). *Derecho individual del trabajo*. <https://elibro.net/es/ereader/upana/40227>
- Cebrián Carrillo, A. y Núñez-Cortés Contreras, P. (2014). *Lecciones de contrato de trabajo; materiales adaptados al Espacio Europeo de Educación Superior*. <https://www.digitaliapublishing.com/viewepub/?id=30424>
- Díaz Daza, V. J. (2011). *Administración de personal y liquidación de nómina*. <https://elibro.net/es/ereader/upana/69843>
- Lacavex Berumen, M. A. (2011). *Contratos individuales de trabajo en Hispanoamérica*. <https://elibro.net/es/ereader/upana/40191>
- Lemus Raya, P. (2009). *Derecho del trabajo*. <https://elibro.net/es/ereader/upana/39925>
- Méndez Cruz, J. R. (2009). *Derecho Laboral*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Reyes Mendoza, L. (2012). *Derecho Laboral*. Red Tercer Milenio S.C.

Legislación

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

Congreso de la República de Guatemala. (1961). *Código de Trabajo*. Decreto Número 1441.

Congreso de la República de Guatemala. (1968). *Ley de Servicio Civil*. Decreto Número 1748.

Ministerio de Finanzas Públicas (2017) *Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala*. Acuerdo Ministerial número 379-2017.

Sentencias

Corte de Constitucionalidad (19 de agosto de 2019). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 2674-2019. <https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfMarkPdf.aspx?file=http://138.94.255.164/Sentencias/842428.2674-2019.pdf&texto=destajo>

Corte de Constitucionalidad (23 de septiembre de 2019). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 2963-2019. <https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfMarkPdf.aspx?file=http://138.94.255.164/Sentencias/842844.2963-2019.pdf&texto=destajo>

Corte de Constitucionalidad (23 de septiembre de 2019). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 3774-2019. <https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfMarkPdf.aspx?file=http://138.94.255.164/Sentencias/842855.3774-2019.pdf&texto=destajo>

Corte de Constitucionalidad (7 de octubre de 2019). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 3170-2019. <https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfMarkPdf.aspx?file=http://138.94.255.164/Sentencias/843027.3170-2019.pdf&texto=destajo>

Corte de Constitucionalidad (17 de octubre de 2019). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 1230-2019. <https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfMarkPdf.aspx?file=http://138.94.255.164/Sentencias/843174.1230-2019.pdf&texto=destajo>

Corte de Constitucionalidad (12 de diciembre de 2019). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 5796-2019.
<https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfMarkPdf.aspx?file=http://138.94.255.164/Sentencias/843736.5796-2019.pdf&texto=destajo>

Corte de Constitucionalidad (24 de febrero de 2020). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 4350-2019.
<https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfMarkPdf.aspx?file=http://138.94.255.164/Sentencias/844124.4350-2019.pdf&texto=destajo>

Corte de Constitucionalidad (30 de abril de 2020). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 6446-2019.
<https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfMarkPdf.aspx?file=http://138.94.255.164/Sentencias/844540.6446-2019.pdf&texto=destajo>

Corte de Constitucionalidad (13 de julio de 2020). *Apelación de sentencia de amparo*. Expediente 553-2020.
<https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfMarkPdf.aspx?file=http://138.94.255.164/Sentencias/845525.553-2020.pdf&texto=destajo>

Corte de Constitucionalidad (23 de febrero de 2022). *Apelación de sentencia de amparo*. Expedientes acumulados 3519-2021 y 3538-2021.

<https://consultajur.cc.gob.gt/wcJur/Portal/wfMarkPdf.aspx?file=http://138.94.255.164/Sentencias/849290.3519-2021%20y%203538-2021.pdf&texto=destajo>