

CBS

Colegio Bautista Shalom



Derecho II

Quinto PAE

Segundo Bimestre

Contenidos

DERECHO LABORAL

- ✓ CONCEPTOS GENERALES.
- ✓ NOCION DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- ✓ IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- ✓ CONCEPTOS Y DEFINICIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- ✓ NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- ✓ APUNTES DEL DERECHO DEL TRABAJO.
 - LAS FUENTES TRADICIONALES DEL DERECHO LABORAL.
 - LAS FUENTES ESPECÍFICAS DEL DERECHO LABORAL.
 - LAS FUENTES ESPECÍFICAS DEL DERECHO LABORAL.
- ✓ LA INTERPRETACION DEL DERECHO DEL TRABAJO.
- ✓ LOS SUJETOS DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.
- ✓ DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.
 - CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.
- ✓ EFECTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.
- ✓ CLASIFICACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.
- ✓ JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS.
- ✓ SALARIO.
- ✓ SUSPENSION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO.
- ✓ TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.
- ✓ LA PRESCRIPCION.
- ✓ REGIMENES ESPECIALES DE TRABAJO.
- ✓ DERECHO DISCIPLINARIO DEL TRABAJO.

NOTA: conforme tu catedrático/a vaya avanzando con el contenido del presente curso, te indicará la actividad o ejercicio a realizar (como lo considere).

DERECHO LABORAL

CONCEPTOS GENERALES

1. NOCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

TERMINOLOGIA: En un principio, y en función de su origen, se le llamo Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboralistas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa.

PRINCIPIOS: Principios del Derecho Laboral El Derecho al Trabajo, es la ley que nos enseña los derechos y obligaciones de las personas en su trabajo, su salario, su salud en el trabajo, sus organizaciones de trabajadores, etc. También se le conoce como el Derecho Laboral.

Antes de referirnos a los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, consideramos apropiado hacer un esbozo general del tema. Es así como, siguiendo el discurso del autor de la obra: "Los Principios del Derecho de Trabajo", Américo Plá Rodríguez, debe aclararse que en relación al número de principios que sustentan a esta rama del derecho, consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo.

Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

En relación a una noción general que defina qué son los principios del derecho de trabajo, Plá Rodríguez, nos dice que son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".

Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que -aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas- son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

"a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla...De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho...no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas..."

Finalmente, acerca de las nociones generales sobre los Principios del Derecho del Trabajo, diremos que la función de los mismos es la siguiente:

"a) informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

b) normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.

c) interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el

creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel."

EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA: Aunque conceptualizados como "características ideológicas" que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los jusbolistas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas en nuestro medio. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

- 1) Tutelar;
- 2) De Irrenunciabilidad;
- 3) Imperatividad;
- 4) De Realismo y Objetividad;
- 5) Democrático;
- 6) De Sencillez o antiformalismo;
- 7) El Conciliatorio;
- 8) La Equidad; y,
- 9) La Estabilidad.

TUTELAR: Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo.

Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

IRRENUNCIABILIDAD: Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo.

Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio...«los derechos concedidos por las leyes son renunciables, a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero...Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo- la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida»."

IMPERATIVIDAD: Dice la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la «autonomía de la voluntad», propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;"

Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, que es de Orden Público, porque: "Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado...Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad...El Derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (jus dispositivum) y al derecho imperativo (jus cogens):el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público."

REALISMO Y OBJETIVIDAD: Este principio esta concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d., del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista "...porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes...". Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, "...porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;".

Américo Plá Rodríguez, al abordar El Principio de la Primacía de la Realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera... (Además) que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera «erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor»...". Precisamente tal y como está regulado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DEMOCRÁTICO: Estimamos que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aun tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f., define a esta rama de la ley, como "...un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos...".

SENCILLEZ O ANTIFORMALISTA: Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral;".

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: "El Proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro Proceso Civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores...porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil."

CONCILIATORIO: Al igual que en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo el su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...". Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvenición si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...".

EQUIDAD: Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

LA ESTABILIDAD: Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DEL DERECHO DEL TRABAJO

No puede quedar destinada una rama del derecho de tanta trascendencia social únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo. Estando destinado a los trabajadores, el derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, el trabajador estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de las garantías que de él se desprenden. Sin embargo, este estudio no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saber interpretarse dicho código, estudiarse e interpretarse adecuadamente las leyes referentes al trabajo.

CONCEPTOS Y DEFINICIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO

A.-DERECHO DEL TRABAJO: Es el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

B.-DERECHO DEL TRABAJO: El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo.

2. NATURALEZA DEL DERECHO DEL TRABAJO

CONCEPCION PRIVATIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO: Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

CONCEPCION PUBLICISTA DEL DERECHO DEL TRABAJO: Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienen a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

CONCEPCION DUALISTA O MIXTA DEL DERECHO DEL TRABAJO: Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra, intereses de la generalidad. Pertenecen al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

CONCEPCION SOCIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO: Al Derecho del Trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la Social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

3. APUNTES DEL DERECHO DEL TRABAJO

LAS FUENTES TRADICIONALES DEL DERECHO LABORAL

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

3.2. FUENTES FORMALES: Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia (Arts. 174 al 181 de la Constitución Política de la República). Según el juslaboralista Luis Alberto López Sánchez, en un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales del derecho son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia (esto último que no se aplica a nuestro derecho laboral);

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

LAS FUENTES ESPECIFICAS DEL DERECHO LABORAL

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

- a) La Constitución Política de la República;
- b) Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales;
- c) Código de Trabajo;
- d) Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- 5) Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

LA JERARQUIZACION DE LAS FUENTES DEL DERECHO LABORAL

Dentro de la jerarquización de las fuentes del derecho laboral citamos el tratado, la constitución, las leyes internas, reglamentos y circulares. Ahora bien, cuando citamos a las leyes internas cabe anotar que, en la última edición del Código de Trabajo guatemalteco, editada con motivo de la edición conmemorativa del cincuentenario de su promulgación, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los prologistas de la misma, asientan lo siguiente:

"... Es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por nuestro país, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del Derecho del Trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables." (a dicha acotación los profesionales hacen el pie de página siguiente: Amauri Macaró Nascimiento, citado por Américo Plá Rodríguez, anota al respecto: "Al contrario del derecho común, en el Derecho del Trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.").

4. LA INTERPRETACION DEL DERECHO DEL TRABAJO:

Es el conjunto de operaciones tendientes a descubrir el sentido de las normas laborales. Las ideas modernas se inclinan por la interpretación únicamente del texto de la norma no así, ya de la voluntad del legislador. Al hablar del texto de la norma debemos pensar en los fines de las normas laborales, que son: jurídicos, éticos, económicos, sociales, culturales y políticos.

La interpretación va encaminada a buscar el fin de las normas laborales.

El sistema legal guatemalteco, sigue dos procedimientos para la interpretación de las normas, el primero es el establecido en la Ley del Organismo Judicial, de los artículos del 9 al 10, para el derecho común; y, el segundo, el establecido en los artículos 106 último párrafo de la Constitución Política de la República y, 17 del Código de Trabajo.

"Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor."

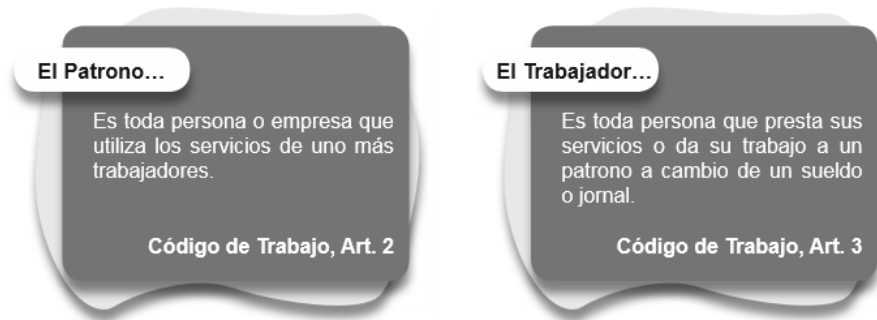
5. LOS SUJETOS DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

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

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

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

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



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

c) Sustitución del Patrono: En lo relativo a esta importante institución del patrono sustituto, diremos que presupone: a) La existencia de una empresa o establecimiento; b) La existencia de un titular de la empresa o establecimiento; c) La transferencia de los derechos de titularidad de una a otra persona individual o jurídica; y, d) El nacimiento de una responsabilidad solidaria temporal.

Por ello podría definirse la sustitución patronal como: La cesión de deudas en el entendido de que no se requiere que el acreedor, en este caso los trabajadores, la consientan expresa o tácitamente como por el contrario lo exige el Código Civil. (Léase el artículo 23 del Código de Trabajo).

d) Los auxiliares del patrono:

d.1. Representante patronal: Aparece regulado en el artículo 4 del Código de Trabajo, en el sentido de que son aquellas personas individuales que ejercen a nombre del patrono, funciones de dirección o de administración y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél, teniendo como característica intrínseca que las relaciones entre los representantes del patrono con los trabajadores obligan directamente al patrono, pues su representante no actúa por sí mismo y en consecuencia no contrae ninguna responsabilidad directa para con los trabajadores. En consecuencia es un trabajador más.

d.2. Trabajador de confianza: Por la amplitud de las actividades de las empresas, se hace necesario que el patrono tenga que delegar en otras personas algunas de las funciones que le serían propias y que él tendría que realizar, por tal circunstancia surgen los auxiliares del patrono, como los trabajadores de confianza y los representantes del patrono de indudable transcendencia en las relaciones del trabajo. En el caso de que el patrono sea una persona jurídica, lógicamente tiene que hacerse representar o actuar a través de personas físicas aunque hemos de reconocer que en ocasiones no es fácil establecer la diferencia entre los representantes patronales y los trabajadores de confianza.

d.3. Intermediario: Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de otra persona, quedando el intermediario y el beneficiario del trabajo obligados solidariamente para con los trabajadores, en aplicación a lo que reza el artículo 5o. del Código de Trabajo.

Sobre esta institución, debemos indicar que la diferencia que existe entre representante del patrono e intermediario, es que en esta última institución, ya no existe dirección del patrono, ni relación de dependencia, ni salario propiamente dicho, o sea, que el intermediario actúa por sí mismo y contrata su gestión directamente con el patrono, como una actividad independiente.

SEGUNDA PARTE

DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

6. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

a) Naturaleza Jurídica de la Institución Contrato de Trabajo:

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

...El elemento subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios; ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial...

"El concepto de relación individual de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

Por subordinación se entiende, de una manera general, la relación jurídica que se crea entre el trabajador y el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa... Con el objeto de penetrar ahora en el problema de la relación de subordinación, diremos que es una naturaleza jurídica que se descompone en dos elementos: una facultad jurídica del patrono en virtud de la cual puede dictar los lineamientos, instrucciones u órdenes que juzgue conveniente para la obtención de los fines de la empresa; y una obligación igualmente jurídica del trabajador de cumplir esas disposiciones en la prestación de su trabajo."

No se trata de una subordinación y dependencia por la cual el trabajador quede a merced del arbitrio de cualquier actitud patronal, sino únicamente a aquellas que se deriven de la ley y la técnica para la mejor consecución de los resultados productivos, por cuanto el trabajador en todo caso está protegido por una serie de garantías que se configuran en la legislación laboral.

b) Concepto de Contrato Individual de Trabajo:

El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico - jurídico mediante el cual 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.

c) Elementos del Contrato Individual de Trabajo:

Estos pueden ser esenciales y personales: Los elementos esenciales: 1.- Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal; 2.- Que exista dependencia continuada hacia el patrono; 3.- Que existe dirección, ya sea inmediata o delegada, de uno o varios representantes del patrono; y, 4.- Que a cambio del servicio exista una retribución y las demás prestaciones de ley.

Elementos personales: a) Patrono y/o su representante; y. b) El Trabajador.

7. EFECTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO:

7.1. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores: Los derechos y obligaciones de los trabajadores son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de trabajadores del sector privado, las obligaciones de los patronos contenidas en el artículo 61 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos trabajadores; de los trabajadores del sector público, los contenidos en el artículo 61 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables que, para el presente resumen resultaría ociosa resumirlos todos. (Conviene entonces Código y leyes laborales en mano un repaso a la parte substantiva de las mismas).



7.2. Derechos y Obligaciones de los Patronos: Los derechos y obligaciones de los patronos son los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características, y las disposiciones que tiene la legislación laboral aplicable. Tratándose de patronos del sector privado, las obligaciones de los trabajadores contenidas en el artículo 63 del Código de Trabajo, son parte de los derechos de esos patronos; del patrono Estado, los contenidos en el artículo 64 de la Ley de Servicio Civil y demás leyes aplicables que, para el presente resumen resultaría ociosa sacar un catálogo de todos ellos.



7.3. Nulidad de los Contratos Individuales de Trabajo: De acuerdo con el artículo veintidós del Código de Trabajo, en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el mismo Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social; siendo nulos aquellos contratos que contengan estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. (Artículos 12 del C. de T. y 106 de la Constitución P. de la R.)

8. CLASIFICACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

8.1. Contrato por Tiempo Indeterminado: Cuando no se especifica fecha para su terminación (Art. 25, inciso a) del C. de T.)

8.2. Contrato a Plazo Fijo: A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo (Art. 25, inciso b) del C. de Trabajo)

8.3. Contrato para Obra Determinada: Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada (Art. 25, inciso c) del C. de T.)

"Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir, que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se dice plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. En consecuencia, los contratos clasificados en los numerales 8.1 y 8.2 ya enunciados, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsisten, se debe entender el contrato por tiempo indefinido (Véase Art. 26 del C. de T.)."

9. JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS REMUNERADOS

9.1. La Duración Legal del Trabajo. Clases y limitaciones de la Jornada de Trabajo. La jornada de trabajo debe regularse atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual. Como es sabido la lucha por una jornada justa de trabajo, fue librada inicialmente por los trabajadores ingleses durante el proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se obligaba al trabajador a prestar sus servicios hasta

dieciocho horas diarias sin tener derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias laboradas ni al séptimo días. Entonces la jornada de ocho diarias de trabajo fue producto de ese esfuerzo de los trabajadores.

El artículo 116 del Código de Trabajo que regula lo relativo a las clases y limitaciones de la Jornada de Trabajo, fue reformado parcialmente por incompatibilidad, por el artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República; al establecer: Que la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Quienes por disposición de la ley, por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

9.2. Criterios para computar la duración de la Jornada: Para que fuera reconocida la necesidad de fijar una jornada máxima de trabajo, fue necesario una lucha de más de un siglo por parte de los trabajadores. Esfuerzo que deberá ser sostenido ante el auge de la ofensiva ideológica liberal, ahora conocida como neoliberal, que propugna por la desreglamentación de las relaciones de trabajo.

El impulsores del Derecho Civil, sobre la base del principio de la autonomía de la voluntad, hicieron posible la extensión ilimitada de la jornada de trabajo, siendo el antiguo liberalismo quien más enconadamente se opuso a su reglamentación, sobre la base de las premisas siguientes: "El hombre es libre: ¿Cómo prohibirle que trabaje 10, 12 ó 14 horas? ¿No equivale esta prohibición a impedirle que obtenga una ganancia lícita? La limitación de la jornada traerá consigo la reducción de las posibilidades de ganancia y es incompatible con la libertad natural del hombre. Se aprecia que con razones hábiles, saliendo aparentemente en defensa de los trabajadores, consiguió el liberalismo, durante el siglo pasado detener su reglamentación.

En contraposición la crítica que se hizo a la posición liberal, fue de que las jornadas de 15 o más horas, que dejan poco tiempo al trabajador para dormir no son compatibles con la persona humana, puesto que obligan al hombre a llevar una vida animal, comer y dormir. El trabajo excesivo agota prematuramente las energías del hombre conduciéndolo con mayor rapidez, a la vejez o invalidez. De suerte que apoyado en estas últimas razones, hubo quien declarara nula la cláusula del contrato que fijara una jornada excesiva. Es contrario a la moral y a las buenas costumbres, reducir la vida del hombre a la de un animal y minar paulatinamente su salud. El trabajo excesivo nunca puede ser eficiente. Lo que se pierde en tiempo se gana en intensidad y calidad. Entonces la limitación de la jornada de trabajo tiene una doble finalidad:

- a) Evitar el excesivo desgaste de la energía del trabajador; y,
- b) Permitirle el suficiente tiempo libre para descansar, divertirse, instruirse, etc. La limitación de la jornada de trabajo, ha tomado en cuenta los informes de la ciencia médica, en concordancia con las peticiones de los trabajadores. Se consideró que el trabajo durante más de ocho horas diarias, es perjudicial para la salud del hombre y no es posible, con el pretexto de conceder mayor descanso el sábado, modificar esas conclusiones. Es un hecho probado que a medida que se prolonga la jornada de trabajo, disminuye la atención del trabajador, circunstancia esta última que es causa de aumento en la frecuencia de los accidentes de trabajo.

9.3. La Jornada Extraordinaria: Todo trabajo que se preste fuera de la jornada ordinaria, se entiende como jornada extraordinaria y el pago debe ser aumentado en un 50%, según lo establece nuestro Código de Trabajo. Dicho pago puede aumentarse en porcentaje mediante la negociación de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo. Conforme al Código de Trabajo, no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable.

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo los casos de excepción que contempla la ley (véanse artículos 121, 122, 123 y 124 del Código de Trabajo.)

9.4. Descansos semanales y anuales. Asuetos obligatorios: Los descansos semanales, días de asueto y vacaciones anuales se regulan dentro del Derecho de Trabajo como instituciones que tienen por objeto compensar al trabajador su esfuerzo físico y mental con ocasión del trabajo. Diferenciándose los descansos se dan periódicamente cada

semana, como un goce. Esos descansos por la tradición han llegado a ser conocidos por nosotros inicialmente como "séptimo día" y en la actualidad la doctrina moderna le denomina "prima dominical".

Hoy día es común, según sea la jornada de trabajo convenida, que se descansa sábado por la tarde y domingo todo el día en aplicación de la semana de cuarenta y cuatro horas que se computa de cuarenta y ocho para los efectos exclusivos de pago. Pero también muchas empresas y las entidades del Estado han establecido que se trabaje únicamente de lunes a viernes, que se conoce como el "sistema inglés".

Los días de asueto son aquellos que se gozan por celebrarse acontecimientos nacionales, universales, municipales o locales; lo cual dentro de nuestra legislación están contemplados en el artículo 127 del Código de Trabajo, para los trabajadores del sector privado; y en 69 de la Ley de Servicio Civil. Dichas normas contemplan los mismos asuetos, a excepción de la última que contempla además el 10 de mayo para las madres trabajadoras. Aunque ya existe un Decreto que contempla dicho feriado para todas las madres trabajadoras.

Los feriados con goce de salario a que se refieren las normas apuntadas son los siguientes: el 1º de enero, el jueves, viernes y sábado Santos; 1º de mayo, 30 de junio, 15 de septiembre, 20 de octubre, 1º de noviembre, 24 de diciembre medio día, 25 y 31 de diciembre medio día; además, el día de la fiesta de la localidad.

Las Vacaciones anuales, tienen por objeto que el trabajador descanse de la rutina del año anterior de trabajo y cuya naturaleza no permite que se acumulen año con año, aunque la ley hace una salvedad para los casos de despido, no en función de autorizar la acumulación, sino para los efectos de pago, cuando el patrono no las ha concedido oportunamente, entonces la ley prescribe el derecho de reclamar hasta cinco períodos de las que se hayan omitido según reforma introducida al artículo 136 del Código de Trabajo, por el art. 8 del Dto. 64-92 del Congreso (anteriormente sólo se podían reclamar 2).

También este último decreto superó el cómputo de vacaciones que contemplaba el art. 130 del C. de T. pues las generalizó a 15 días quitando la discriminación que había para los trabajadores de empresas industriales y agropecuarias. Aunque la Constitución ya había mejorado el concepto en términos de tiempo, el inciso i del art. 102 constitucional también fue superado, se repite, al generalizar las vacaciones a 15 días.

En el caso del sector público por disposición del artículo 61 de la Ley de Servicio Civil, los trabajadores estatales gozan de 20 días hábiles y de treinta los que laboran en lugares donde estén expuestos a contraer enfermedades profesionales, en este último caso, por disposición del Acuerdo Gubernativo 841-89.

10. SALARIO

Es la retribución que el patrono tiene que pagar al trabajador, como contraprestación al servicio recibido.

10.1. Concepto e Importancia del Salario: 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.

El salario es la fuente única o por lo menos principal de vida para el obrero, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia.

Es por eso que el movimiento obrero, a través de procurar una mejor legislación, se ha esforzado por garantizar al trabajador la percepción efectiva y real del salario, y para esta finalidad, se ha dictado, desde el siglo pasado, numerosas disposiciones. El término salario es el empleado por casi todas las legislaciones, ya que es el que conviene a la percepción del salario, y es también el único que abarca a las distintas retribuciones de los trabajadores.

10.2. Clases de Salario y sus Combinaciones: Tradicionalmente se ha distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo. La diferencia fundamental consiste en que en el primero, se calcula el salario atendiendo al tiempo de la jornada diaria de labores, semana o mes; independientemente del resultado que se obtenga. En tanto que en el segundo, se toma en cuenta de manera especial, el resultado del trabajo o de la obra; este salario no es fijo, sino que varía según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador. El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluto, pues cuando se

contratan los servicios de una persona por horas, días, etc. se debe de tener en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción.

En lo tocante al salario por unidad de obra debe de tenerse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario mínimo que corresponda al trabajo (por lo menos).

El salario a precio alzado es el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global. Esta modalidad de salario en los contratos de trabajo, se diferencia del contrato civil de obra precio alzado, en que en el primero el trabajador sólo pone su trabajo, y no los materiales, y en el segundo pone tanto los materiales como su actividad.

Otra forma en que puede pactarse el pago del salario, es por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; en esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe de ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

Salario en especie: es el que no se paga con dinero en efectivo; es parte que se da en especie, alimentos, bienes, enseres, pero en ningún caso puede constituir más del 30% del salario de que se trate.

10.3. Garantías Protectoras del Salario:

Protección del Salario Contra los Abusos del Patrono:

1. Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición del truck-sistem (vales, fichas, señalar el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos, con esos vales, fichas o tarjetas) Artículos 62 inciso a. 92 párrafo 2o. del Código de Trabajo;

2. Lugar de pago del salario: salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan.

Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas y otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos. (Art. 95 del C. de T.);

3. Plazo para el pago del salario: Patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de 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.

Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

4. Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono. (Art. 61 inciso g. del C. de T.);

5. Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna el salario del trabajador en concepto de multas. (Art. 60 inciso e. párrafo 2o.);

6. Prohibición de efectuar descuentos (Art. 93-99 C. de T.);

7. Prohibición parcial de efectuar compensaciones (Art. 100 del C. de T.);

8. Prohibición de hacer colectas (Art. 62 inc. f. del C. de T.);

Protección del Salario Contra los Acreedores del Trabajador:

1. Nulidad de la cesión de salarios (Art. 100 C. de T.);
2. Obligación de pagar el salario directamente al trabajador (Art. 94 del C. de T.);
3. Inembargabilidad parcial del salario (Art. 96 y 97 del Código de Trabajo);

Protección del salario contra acreedores del patrono (Artículo 101 del C. de T.)

Protección a la Familia del Trabajador:

1. Protección a la mujer casada y a los hijos menores (Arts. 97-100 del C. de T.);
2. Prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador;
3. Patrimonio Familiar;
4. Protección a los familiares del trabajador fallecido. (Arts. 85 del C. de T. y 102 inciso p. de la Constitución);

10.4. Salario Mínimo:

Como una medida de protección al salario, la legislación laboral de la mayoría de países tiene establecida la institución del Salario Mínimo. En nuestro Código de Trabajo se establece que: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia."

De acuerdo con el Convenio Internacional 131 de la OIT, Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario, todo país miembro de OIT que ratifique ese convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados. Los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de tales salarios son:

- a) la necesidad de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Por otra parte, es apropiado que para su fijación participen en igualdad de condiciones los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Según nuestra legislación laboral (104) el sistema para la fijación de S.M. se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones.

Su fijación es anualmente según acuerdo Gubernativo 776-94, y esta a cargo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, integradas por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo; estas comisiones rinden informes a la Comisión Nacional del Salario (organismo técnico y consultivo de las mismas) el cual tiene a su cargo recabar dichos informes para elevarlos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el Organismo Ejecutivo por conducto del referido Ministerio a quien corresponde determinar finalmente los salarios mínimos para cada actividad económica.

11. SUSPENSION DE LAS RELACIONES INDIVIDUALES DE TRABAJO

Como se sabe el contrato de trabajo tiene su propia naturaleza jurídica, sus propias características que le hacen intrínsecamente ser distintos a cualesquiera otra contratación debido al ámbito público del Derecho de Trabajo y la trascendencia eminentemente social de esta actividad humana.

Dentro de su propia peculiaridad es susceptible de que una contratación en materia de trabajo quede en suspenso temporalmente y para ello es necesario que concurran determinadas circunstancias objetivas y subjetivas para que

el fenómeno opere. El Código de Trabajo establece que hay suspensión de un contrato laboral, cuando una o las dos partes que forman esa relación, deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales; como por ejemplo, la prestación del trabajo o el pago del salario, sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

11.1. Clases de Suspensión de las Relaciones de Trabajo:

- a. SUSPENSION INDIVIDUAL PARCIAL, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- b. SUSPENSION INDIVIDUAL TOTAL, es aquella que afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- c. SUSPENSION COLECTIVA PARCIAL, se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- d. SUSPENSION COLECTIVA TOTAL, se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;

11.2. Causas y Efectos de la Suspensión Individual de Trabajo:

a. CAUSAS DE SUSPENSION INDIVIDUAL PARCIAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO:

- a.1. Licencias, descansos y vacaciones remuneradas que impongan la ley o los que conceda el patrón con goce de salario;
- a.2. Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y
- a.3. La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63 inciso e del C. de T., cuando se trata de prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro;

EFFECTOS: En relación a los apartados a.1 y a.2 el trabajador relevado de ejecutar las labores y el patrono de pagar el salario o la parte que no paga el IGSS; también el art. 67 en su tercer párrafo hay otros efectos perjudiciales al trabajador como casos de excepción (ver art.)

b. CAUSAS DE SUSPENSION INDIVIDUAL TOTAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO:

- b.1. Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;
- b.2. Los casos de enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo, una vez transcurridos los plazos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, según los porcentajes establecidos en el artículo 67 del Código de Trabajo;
- b.3. La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten.

EFFECTOS: La no contraprestación de trabajo y pago entre los sujetos de la relación laboral, a excepción del caso de prisión, cuando el trabajador obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, lo que obliga al patrono a pagar, si se cumplen los demás presupuestos que alude el art. 68 del C. de Trabajo.

OTRO EFECTO: es que para los casos de suspensión individual total o parcial, es que durante dicho plazo los patronos no podrán dar por terminados los contratos de trabajo sin causa justa. Con causa justa, lo pueden hacer en cualquier momento.

c. CAUSAS DE SUSPENSION COLECTIVA PARCIAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO:

- c.1. La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- c.2. En casos de paro ilegal y paro legal declarado injusto;
- c.3. A falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sean imputables al patrono, según declaración de los mismos tribunales;
- c.4. Las causas del inciso anterior, siempre que el patrono acceda a pagar a sus trabajadores en todo o en parte sus salarios.

EFFECTOS: para el primer caso si la huelga se declara justa, el tribunal debe condenar al patrono al pago de los salarios de los días holgados y para los trabajadores que durante la huelga trabajaron tienen derecho al pago de salario doble; pero si la huelga de declarar injusta, no hay pago de salarios caídos ni de doble para los que laboraron.

En el segundo caso queda obligado a cubrir los salarios caídos durante el tiempo que haya durado el paro. En el tercer caso el tribunal graduará discrecionalmente la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a los trabajadores.

d. CAUSAS DE SUSPENSION COLECTIVA TOTAL DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

- d.1. La huelga legal, cuyas causas no hayan sido imputadas al patrono;
- d.2. El paro legalmente declarado;
- d.3. La falta de materia prima no imputable al patrono;
- d.4. La muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y,
- d.5. Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

EFFECTOS: para el segundo, tercero y cuarto casos el Ministerio de Trabajo determina una cantidad para aliviar económicamente la situación de los trabajadores. En el último caso si el patrono no prueba las causas justificadas, el trabajador tiene derecho a dar por terminado su contrato de trabajo. Como ya se dijo si las causas de la huelga no son imputables al patrono, los trabajadores no tienen derecho al pago de salarios caídos ni doble, en caso de que hayan trabajado.

12. TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO:

El Artículo 76 del Código de Trabajo prescribe que hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin, cesándola efectivamente por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o bien, que ocurra lo mismo por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.

12.1. Concepto y Clasificación: Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones. La clasificación podría ser: a) Terminación involuntarias; y b) Terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador.

12.2. Causas Voluntarias de Terminación: despido directo, despido indirecto, por mutuo consentimiento, por renuncia: El despido directo se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo (Art. 69) o por disposición de

normas especiales (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas).

Cabe advertir en relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida a la norma 78 del C. de T. mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es sólo verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo. Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un Inspector de Trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

El artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como del despido indirecto; entre las cuales a manera de ejemplo citamos: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, etc. (ver art. 79).

La terminación por mutuo consentimiento o por renuncia no nos merece mayor comentario que en los casos que contempla el art. 83 del C. de T. que fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador.

12.3. Causas Involuntarias de Terminación de la Relación de Trabajo: Entre estas encontramos la muerte del trabajador, la fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de las empresas, en los términos que establece el artículo 85 del Código de Trabajo.

12.4. Indemnizaciones por Tiempo de Servicio, Por Causa de Muerte, Por Enfermedad Incurables e Invalidez del Trabajador: En caso de que el patrono despidiera a un trabajador por cualesquiera de las causas que contempla el art. 77 del C. de T. debe probar la causa en juicio si es demandado por el trabajador, pero independientemente debe pagar todas las prestaciones que establece la ley, a excepción de la indemnización; pero si en el juicio el patrono no prueba la causa justa del despido debe pagar:

- a) Las indemnizaciones que según el Código le puedan corresponder;
- b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario; y,
- c) Las costas judiciales. Las indemnizaciones a que se refiere la literal a) de dicha norma están contempladas básicamente en los artículos 82 (por despido injustificado) y 85 del Código de Trabajo y 102 inciso p) de la Constitución (por muerte y por cuestiones involuntarias, como caso fortuito, etc.)

13. LA PRESCRIPCION

13.1. Problemática de su Validez en el Derecho del Trabajo: La prescripción es un medio de liberarse de una obligación, con el transcurso del tiempo. Dentro del medio laboral podría pensarse que esta institución es contraria al principio que en materia de Derecho de Trabajo indica, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables; y efectivamente ya existen casos en que llegada la hora de un conflicto, se argumente en contra de la prescripción como inconstitucional.

A pesar de las objeciones anteriores, la prescripción se mantiene como una institución, y se argumenta a su favor que no existe inconstitucionalidad puesto que la prescripción se ha considerado siempre con buena apreciación jurídica, que es una institución de orden público, que debe reglamentarse en todas las leyes para dar seguridad y firmeza a los procedimientos, y que en caso contrario se convertirían en constantes discusiones e incertidumbre que sería difícil de solucionar, incluso para la misma ley.

13.2. Términos Legales, Efectos e Interrupción de la Prescripción: Se supone que la persona que considera que le asiste un derecho lo hará valer, pero como esta expectativa no puede mantenerse por tiempo indefinido, la ley ha fijado términos dentro de los cuales se tiene que hacer valer el derecho pretendido, en consecuencia, si no se ejercita la acción dentro de estos términos, la ley supone que el poseedor del posible derecho no tiene interés en el mismo y en consecuencia se opera la prescripción.

Prescriben en 20 días:

- 1) Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a sus trabajadores;

- 2) Los derechos de los patronos para disciplinar las faltas de sus trabajadores. (Art. 259 del C. de T.);
- 3) Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo. (Art. 261 del C. de T.).

Prescriben en 30 días:

- 1) Los derechos de los trabajadores para reclamar contra el patrono por despido;
- 2) Los derechos de los trabajadores para reclamar contra correcciones disciplinarias que se les apliquen (Art. 260 del C. de T.);
- 3) Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto (Art. 262 del C. de T.).

Prescriben en 4 meses:

- 1) Todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo (Art. 263 del C. de T.).

Prescriben en 1 año:

- 1) La invocación que puede hacer el patrono del apercibimiento escrito a que se refiere el inciso h) del artículo 77 del Código de Trabajo, relativo a la facultad que tiene el patrono para despedir con justa causa al trabajador que viole alguna prohibición del Art. 64, previo apercibimiento escrito. (Art. 259 último párrafo del C. de T.)

Prescriben en 2 años:

- 1) Todos los derechos que provengan directamente del Código de Trabajo, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo y previsión social. (Art. 264 del C. de T.).

14. REGIMENES ESPECIALES DE TRABAJO

El derecho de trabajo en sus orígenes fue concebido para el obrero, para el trabajador industrial, pero con el transcurso del tiempo se fue extendiendo a otros grupos de trabajadores como los artesanos, trabajadores agrícolas, etc. En la actualidad el Derecho del Trabajo no debería de desconocer ningún tipo de trabajo subordinado, ni dejar de tutelar con mayor eficacia a los trabajadores cuyas características les merecen una mayor protección.

En momentos en que el liberalismo se debilitó y cedió paso a una concepción socializada y más humana del trabajo (esta última que en la actualidad está en franco retroceso) la situación de ciertos trabajadores obligó a las distintas legislaciones a formular reglamentos especiales y normas protectoras específicas, porque no era conveniente hacer una aplicación uniforme de las normas laborales a situaciones diferentes, ni era equitativo juzgar con un mismo criterio servicios tan diversos, dando paso con ello al surgimiento de los Regímenes Especiales. Aunque vale decir que por darse estos regímenes en el contexto de la contradicción fundamental que existe entre el capital y el trabajo, algunos regímenes especiales han sido concebidos más que con tutela, con una deleznable discriminación, buscando justificar situaciones de extrema explotación. Verbigracia, el trabajo agrícola o ganadero, el doméstico y el de aprendizaje.

14.1. Régimen de los Trabajadores del Estado y sus Instituciones: Originalmente el primer Código de Trabajo, Dto. 330, contempló en el CAPITULO OCTAVO como régimen especial, al de los Servidores del Estado y sus instituciones, con ciertas excepciones, normas especiales y con sujeción a dicho Código; incluso con el derecho de huelga.

Sin embargo en el Código de Trabajo vigente, Dto. 1441., se estableció que las relaciones entre el Estado, las municipalidades y demás entidades sostenidas con fondo públicos, y sus trabajadores, se regirán exclusivamente por el Estatuto de los Trabajadores del Estado, por consiguiente dichas relaciones no quedan sujetas a las disposiciones de dicho Código.

También la Constitución Política de la República, dice en los artículos 108 y 111 lo siguiente:

Artículo 108. Régimen de los Trabajadores del Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o

autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Artículo 111. Régimen de entidades descentralizadas. Las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos."

Como comentario vale decir que tanto la Ley de Servicio Civil, como las leyes propias a que se refiere el artículo 108 constitucional, en la práctica representan una discriminación con relación a los demás trabajadores del país y aunque contengan algunas normas que parezcan dar tratos especiales, muchas más son desventajosas e incluso tienen atrofiado el derecho constitucional a las dos instancias jurisdiccionales.

También a los trabajadores públicos por disposición de la Constitución vigente se les restituyó el derecho de huelga, el cual recientemente con la modificación que sufrió el Dto. 71-86, por el 35-96 (ley antihuelgas), fue prácticamente anulado, remitiendo a un inoperante arbitraje obligatorio.

En pocas palabras, en opinión del estudiante que realizó este resumen, el régimen especial de los trabajadores del Estado, está concebido en forma discriminatoria, a partir de un inconfesado contubernio de partidos políticos que utilizan a las entidades del Estado, como hacienda en usufructo del que ostente el poder.

14.2. Trabajo de Mujeres y Menores:

Este régimen especial en nuestra legislación (Arts. 167 al 155 del C. de T.) propugna porque el trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

El capítulo respectivo tiene prohibiciones para el trabajo en lugares insalubres y peligrosos; para el trabajo nocturno y extraordinario de los menores y lugares de expendió de bebidas alcohólicas; el trabajo de los menores de catorce años. Reduce una y hasta dos horas a las jornadas de los menores, así como controles por parte de instituciones administrativas para que velen por tales normas.

En lo que respecta a las mujeres, éstas han sido dotadas de protección especial, en aspectos sobre no discriminación de ninguna naturaleza; protegiendo con inamovilidad el embarazo y la lactancia; otorgando descansos especiales de pre y post-natal y lactancia, así como de pagos por tales conceptos. Regula la obligación de guarderías infantiles, en los centros de trabajo donde presten servicio más de 30 trabajadoras (esto último que el 99.99 de las empresas incumple).

14.3. Trabajo Agrícola y Ganadero:

Este régimen especial lo contempla el Código en los artículos del 138 al 145, aunque dentro del mismo instrumento y en otro capítulo existen normas exclusivas que regulan las relaciones laborales de estos servidores. Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. "La definición anterior no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera." (Art. 138).

Aunque existe la figura de los trabajadores "mujeres y menores de edad" como trabajadores coadyuvantes del trabajador campesino jefe de familia, que crean con el patrono una relación de trabajo (139), en la práctica, tal contrato no se cumple, pues para el cumplimiento de las tareas, el salario mínimo del jefe de familia se obtiene con el trabajo conjunto del padre, los hijos y cónyuge, y el de estos últimos no son remunerados.

En todo caso la norma es un asidero legal para luchar por erradicar esas prácticas de extrema explotación que imperan en el agro guatemalteco. Luego en el capítulo de trabajadores agrícolas y ganaderos (140-143) se regula y definen quiénes son y no son considerados representantes del patrono o intermediarios de una empresa agrícola; así como algunos remanentes del oprobioso sistema de los "Repartimientos de Indios" que tuvo su origen durante la invasión española y se mantuvo vigente durante los gobiernos dictatoriales de liberales y conservadores hasta 1944. Por ejemplo, está la disposición que "obliga al patrono" a exigir al trabajador campesino antes de contratarlo, que le presente un documento donde pruebe de que ha terminado su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera.

El origen de esta práctica radica en que por esa vía los hacendados podían establecer si un "mozo" no tenía "deudas con su antiguo amo", ya que en el sistema de repartimientos, era cuasi fiscal, donde los campesinos por suministros en especie, por la fuerza o por engaño permanecían adeudados con el patrono y en razón de la tarjeta o aludido documento, esclavizados por su patrono. Claro está, cuando se concibió el Código de Trabajo, se buscó la manera de ir eliminando las prácticas feudales, y por eso originalmente el Det. 330 en su artículo 146 (norma que ya fue eliminada) establecía que "Los patronos no podrán proporcionar trabajadores que hubieren contratado para sí, a otras empresas o patronos, sin el previo y expreso consentimiento de los trabajadores."

También en el artículo 145 se prescribe la obligación del patrono de facilitar habitación a los trabajadores campesinos que reúnan condiciones higiénicas reglamentadas. Tales condiciones están reguladas en el Reglamento General sobre higiene y Seguridad en el Trabajo, Acuerdo Gubernativo del 28 de Dic. de 1957. En lo relativo a la forma de celebrar un contrato el Código de Trabajo, en capítulo distinto al analizado, contempla otra discriminación para las labores agrícolas y ganaderas en el artículo 27, al establecer que este puede ser verbal, excepción que se convierte en una regla. Y lo propio hace el artículo 102 inciso i) donde establece el derecho a vacaciones de quince días para los trabajadores, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Aunque cabe apuntar que por reforma que el artículo 6 del Dto. 64-92 hizo al art. 130 del Código de Trabajo, todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas de 15 días hábiles.

14.4. Trabajo a Domicilio:

Según nuestro Código de Trabajo, art. 156, "Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste..."

La doctrina está acorde en que el trabajo a domicilio se aparte grandemente de la relación de trabajo, especialmente se discute sobre si este tipo de trabajo es una actividad libre, o por el contrario es subordinado. Desde hace muchos años se pugna por la extensión del derecho de trabajo a estos trabajadores a domicilio; esto vino a constituir uno de los ejemplos más notables del triunfo de la teoría que postula el derecho de trabajo como un derecho de la clase trabajadora. No cabe duda que esta última teoría debe prevalecer, por cuanto que esta modalidad de trabajo, reúne las características del contrato individual para obra determinada, con la desventaja para el trabajador de que por el encubrimiento de la relación, se ve privado de la tutela y prestaciones que reconoce la legislación de trabajo en general.

"El trabajo a domicilio no coincide con el trabajo que se realiza fuera de la fábrica o el taller, sino que este es un trabajo que se elabora en el propio domicilio del obrero, o bien en otro sitio que el escoja, pero que no sea destinado a trabajo exactamente (según la doctrina); esto hace resaltar la característica más relevante de este tipo de trabajo, y es que no existe fiscalización pues el trabajador labora libremente, el tiempo que quiere y en la forma que desee".

Esa posición doctrinal, como se puede advertir, es falaz y encubre el carácter subordinado y dependiente de esta clase de relación, por cuanto que conforme nuestra legislación, el Código de Trabajo claramente establece que "los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes... Las retribuciones de los trabajadores a domicilio deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y en ningún caso pueden ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían a aquéllos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono." (Arts. 158 y 159). Para ironía de la clase trabajadora guatemalteca, el último párrafo del artículo 160 del C. de T. establece que "El patrono a quien diez o más trabajadores a domicilio le soliciten local para sus labores, está obligado a proporcionárselos, quedando en este caso dichos trabajadores como laborantes de empresa." En el fondo este tipo de labores, constituye una justificación de trabajo desprotegido y de mayor explotación, que reduce los costos del capital en detrimento del salario, ya que elude los beneficios y la tutela de las normas generales de trabajo; excepción claramente establecida en la parte final del según párrafo del Art. 156 del C. de T.

14.5. Trabajo de Transporte:

Este régimen especial se inicia en el artículo 167 del Código de Trabajo con la definición siguiente: "Trabajadores de transporte son los que sirven en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otra, sea por tierra o por aire." Nótese que dicho artículo generaliza la palabra los trabajadores de transporte que sirven, esto es, no sólo a los que conducen, lo que da como resultado de que el alcance de esta norma sea más amplio y se

incluya en ella a todos los que participan en la conducción y no sólo a los que manejan el transporte.

Se estipula asimismo que no pueden ser trabajadores de transporte quienes no posean las calidades necesarias de acuerdo con las leyes y reglamentos aplicables. Tales calidades se refieren a edad, aptitudes físicas y psicológicas (art. 168). El segundo párrafo de este artículo contiene una causa justa para que el patrono de por terminados los contratos de trabajo, y es la misma contenida en el inciso c) del artículo 64, relativa a la prohibición de conducirse en estado de embriaguez o bajo efectos de drogas estupefacientes.

Por último el artículo 169 se refiere al reglamento que debe dictarse para este tipo de trabajo. Respecto a las jornadas de estos trabajadores, hay que remitirse al reglamento que determina los trabajos no sujetos a las limitaciones de la jornada ordinaria, contenido en el Acuerdo Presidencial 346, el cual en su Art. segundo habla de que los trabajadores a bordo que laboren en forma discontinua o deben permanecer a bordo para seguridad de la nave y de los pasajeros, tales como Ingenieros, Jefes, contadores, telegrafistas, médicos, etc., no están sujetos a la jornada ordinaria; sin embargo, como no es posible crear jornadas de trabajo agotadoras, pues contradice el derecho de trabajo, el artículo 3 aclara que en ningún caso pueden ser obligados a trabajar más de doce horas diarias.

14.6. Trabajo Doméstico:

El Código de Trabajo, el artículo 161, los define como: Trabajadores domésticos son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.

De la propia definición, en su parte final, se puede apreciar el encubrimiento que se le da a esta relación laboral, pues en ninguna relación laboral donde se pague salario puede dejar de haber un lucro para el patrono, sea de manera directa o indirecta.

El pequeño capítulo que contiene a este "régimen especial" en su articulado regula discriminaciones que afectan a este tipo de trabajadores.

La remuneración para estos trabajadores comprende, salvo pacto en contrario, el suministro de habitación y manutención. El patrono puede exigir al trabajador doméstico la presentación de un certificado de buena salud.

Este trabajo no está sujeto a horario ni a las limitaciones de la jornada de trabajo, otorgando únicamente los discriminatorios derechos siguientes: a) descanso absoluto mínimo obligatorio de 10 horas diarias, las cuales deben ser nocturnas y continuas y 2 para comidas; b) los domingos y feriados citados por el Código de Trabajo deben gozar de un descanso remunerado adicional de seis horas.

Los casos de enfermedad que surja se rigen por las normas contenidas en el artículo 165 del Código, donde se encuentran obligaciones de ayudar al financiamiento de las enfermedades del trabajador, e incluso costear los gastos en caso de fallecimiento. En este art. se establece la facultad de dar por terminado el contrato cuando surja enfermedad que no sea leve que incapacite por más de una semana, a razón de un mes de salario por cada año, pero siempre que no sea leve que incapacite por más de una semana, a razón de mes de salario por cada año, pero siempre que no exceda de cuatro meses. Es también causa justa para el despido, la falta de respecto o mal trato notorio. (al igual que el trabajador agropecuario, el contrato de estos laborantes puede hacerse en forma verbal; art. 27)

14.7. Trabajo de Aprendizaje:

Este tipo de contrato de trabajo tuvo su mayor apogeo durante el régimen corporativo, posiblemente porque en aquel entonces era el camino obligado para aprender un oficio y para ingresar a las corporaciones. Posteriormente la supresión de las corporaciones y el nacimiento del principio de la libertad al trabajo, le quitaron el carácter obligatorio, y luego la creación de escuelas de artes y oficios disminuyó más su difusión.

El artículo 170 del Código de Trabajo indica que son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo. Este tipo de contrato sólo puede estipularse a plazo fijo, y corresponde a la Inspección General de Trabajo velar porque dure el tiempo necesario.

Al concluir el contrato el patrono le debe dar un certificado haciendo constar que ha aprendido el oficio; ante la

negativa del patrono, la Inspección General de Trabajo puede ordenar un examen a solicitud del aprendiz, y si se aprueba el examen, ordena al patrono que extienda el certificado. El art. 173 faculta al patrono para dar por terminado el contrato sin responsabilidad, cuando el aprendiz adolezca de incapacidad manifiesta, asimismo, el pre-aviso para el trabajador, en este caso se reduce a cinco días solamente.

14.8. Trabajo de la Gente de Mar y Vías Navegables:

Art. 175. Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Este tipo de contrato se llama CONTRATO DE EMBARCO. El patrono puede ser el naviero, armador, ya sea propietario o no de la misma. El capitán de la nave cuando no es el mismo patrono tiene carácter de representante de éste. Art. 178: El contrato de embarco puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo o por viaje.

En caso de duda acerca de la duración del contrato de embargo, debe entenderse que concluye al terminar el viaje de ida y regreso al puerto de salida. Los Art. 180 y 181 contemplan los tipos de indemnización en caso de naufragio y las causas justas que facultan al patrono para dar por terminado los contratos de embarco. Luego el 182 las del despido indirecto.

El 183 regula que no pueden las parte dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje. En el 188 se establece que es ilegal la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encuentre navegando o fondeada fuera de puerto. Art. 189 si la nave emplea durante el viaje cinco o más trabajadores, debe elaborarse un Reglamento Interior de Trabajo. (ver además artículos del 936 al 971 del Código de Comercio)

14.9. Trabajo de los Profesionales y Técnicos:

Los contratos de servicios profesionales están regulados en el artículo 2027 al 2036 del Código Civil; y tanto aquellos como los de los técnicos se regulen por el Código de Trabajo como cualquier relación laboral, en el caso particular de los profesionales, si dicha relación se configura en lo que establece el artículo 18 de dicho instrumento normativo; esto es, que sea cual sea la denominación del contrato individual, el vínculo económico-jurídico se da entre patrono y trabajador, con la obligación de prestar servicios provisionales o a ejecutarse 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.

Finalmente cabe mencionar que el Código de Comercio regula otros contratos de profesionales, a los que prácticamente se les da la naturaleza mercantil (lo que a nuestro juicio es discutible) y que se refiere a los contratos de edición de obras literarias, científicas o artísticas; y los contratos de difusión y representación escénicas (Ver arts. 824 al 860 del Código de Comercio)

15. DERECHO DISCIPLINARIO DEL TRABAJO:

15.1. Concepto y Fines del Derecho Disciplinario del Trabajo: Podría decirse que el Derecho Disciplinario del Trabajo, es la facultad que confieren las normas de castigar las faltas, pero sin un relieve penal, con lo cual se persigue asegurar el buen servicio y la debida jerarquía en los empleos y las relaciones laborales.

Este derecho requiere diversidad jerárquica, y corresponde al superior frente al inferior. No se admite en sentido inverso, por constituir insubordinación o falta de respeto; aunque en tales casos suela concederse cierto recurso ante el inmediato superior del jefe abusivo, en apariencia al menos. El fundamento de este derecho se encuentra en las necesidades del cumplimiento de los fines característicos de cada actividad.

Esta facultad se reduce a las faltas más o menos leves; pues ante el delito, sin perjuicio de la medida que lo disciplinario aconseje cuando a su competencia se refiera, lo que procede es la denuncia; así cuando un obrero roba en la empresa, no sólo cabe suspenderlo, y aun despedirlo, sino que existe obligación de dar cuenta del hecho a la autoridad.

De conformidad con nuestro Código de Trabajo, el derecho disciplinario es el que debe establecerse en el Reglamento Interior de Trabajo, pues en este se contemplan las reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa, así como las disposiciones disciplinarias y procedimientos para aplicarlas. (Art. 60) Una peculiaridad de dicho Reglamento es que el patrono lo debe elaborar de acuerdo con las leyes,

reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten y el mismo debe ser aprobado por la Inspección General de Trabajo. Y es obligado que lo elabore todo patrono que ocupe en su empresa a diez o más trabajadores en forma permanente (Arts. 57, 58 y 59).

15.2. Faltas y Sanciones de Trabajo: Ahora bien, al margen de las faltas que pueda contemplar el Reglamento Interior de Trabajo y de las sanciones, las que a su vez también pueden estar contempladas en un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo; existe otra facultad sancionadora que de manera sui generis, esto es, con la intervención de autoridades administrativas del Estado y jurisdiccionales de trabajo, caracterizan faltas y prescriben sanciones.

En efecto, conforme al artículo 269 del Código de Trabajo: "Son faltas de Trabajo y Previsión Social todas las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de Trabajo o de Previsión Social, siempre que estén penadas con multa..." Luego en el Art. 270 nos indica que son correcciones disciplinarias todas aquellas que las autoridades judiciales de trabajo impongan a las partes, a los abogados asesores de éstas, a los miembros de los Tribunales de Trabajo, y a las personas que desobedezcan sus mandatos con motivo de la tramitación de un juicio o de una conciliación.

Luego de algunas reglas en esta materia, el artículo 272 prescribe cuáles son las sanciones, las que están penadas con multa, básicamente por la violación de disposiciones prohibitivas o preceptivas de las diversas normas que contienen los títulos del Código de Trabajo.

El procedimiento, relativo al juicio de faltas aparece regulado en el Título Décimo Cuarto del Código de Trabajo - Arts. 415 al 424-. Este juicio se caracteriza porque existe acción pública para denunciar la comisión de faltas; la Inspección General de Trabajo debe jugar un papel para prevenir a los patronos y trabajadores infractores; la denuncia o querrela, puede hacerse oralmente; y tan pronto como el juez tenga conocimiento, por constarle a él mismo o por denuncia o acusación del hecho debe instruir averiguación, citando al supuesto infractor para oírle dentro del perentorio término de 24 horas; 10 días para la prueba, 5 para el fallo, el cual es sujeto de apelación o de consulta.