

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**INTERMEDIACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL COMO MEDIO PARA EVADIR  
RESPONSABILIDADES PATRONALES**

**MILEYDI YADIRA ARÉVALO CANALES**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE 2012**

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**INTERMEDIACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL COMO MEDIO PARA EVADIR  
RESPONSABILIDADES PATRONALES**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**MILEYDI YADIRA ARÉVALO CANALES**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADA Y NOTARIA**

Guatemala, noviembre 2012

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana  
VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz  
VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez  
VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez  
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Licda. María Asunción Irungaray López  
Secretario: Lic. Gamaliel Sentés Luna  
Vocal: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López

**Segunda Fase:**

Presidente: Lic. Rodolfo Giovanni Celis López  
Secretario: Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia  
Vocal: Licda. Mirza Eugenia Irungaray López

**RAZÓN:** "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



*Licenciado Victor Hugo Girón Mejía  
Abogado y Notario  
Colegiado 5695  
1era avenida 3-14 zona 10 Ciudad Guatemala  
Teléfono: 23610074*



Guatemala, 28 de mayo de 2012

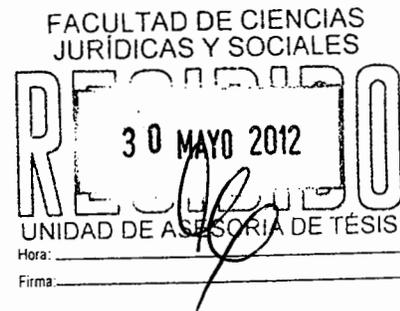
**Licenciado**

**Luis Efraín Guzmán Morales**

**Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**



Licenciado Guzmán:

De conformidad con el nombramiento emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis el día 12 de enero del año 2012, procedí a asesorar el trabajo de Tesis de la Bachiller **MILEYDI YADIRA ARÉVALO CANALES**, carné número 200510710, titulado: **“INTERMEDIACIÓN DE PERSONAS JURÍDICAS EN LA RELACIÓN LABORAL COMO MEDIO PARA EVADIR RESPONSABILIDADES PATRONALES”**.

El trabajo de tesis de la Bachiller es importante, porque constituye un elemento eficaz en el campo del Derecho del Trabajo, ampliando el estudio sobre las formas de evadir responsabilidades laborales por parte de los patronos, así como las observaciones internacionales respecto al tema y como otros países han intervenido en sus disposiciones jurídicas y administrativas para prevenir dicho abuso.

Al hacer referencia al trabajo realizado, es necesario resaltar que el contenido científico y técnico de la tesis fue realizado con rigor, dedicación, estudio y análisis. En cuanto a la metodología, técnicas de investigación y redacción, se cumple con las expectativas del objeto del trabajo, su análisis, conclusiones y recomendaciones.



*Licenciado Victor Hugo Girón Mejía  
Abogado y Notario  
Colegiado 5695  
Iera avenida 3-14 zona 10 Ciudad Guatemala  
Teléfono: 23610074*



Al finalizar la revisión del trabajo, se considera acertadas las conclusiones indicadas, que el Estado de Guatemala ha carecido de interés para resolver dicha problemática y la ausencia de justicia e inspección a nivel nacional, por la falta de aplicación de creación de una norma que regule el tema. Por lo que se recomienda destinar mayor presupuesto al sistema de justicia, para fortalecer los órganos jurisdiccionales y la Inspección General de Trabajo, así como la creación de una norma que regule a los Intermediarios en la relación laboral.

De igual manera se resalta que la técnica de investigación utilizada fue las fichas bibliográficas, y los métodos fueron deductivos, analíticos y sintéticos; efectuándose las consultas bibliográficas necesarias, y realizando los estudios doctrinarios que sirvieron para dar el correcto enfoque al tema, desarrollando el trabajo de tesis con un vocabulario jurídico adecuado.

Por lo anteriormente, señalado y en base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y de Examen General Público, procedo a emitir DICTAMEN FAVORABLE en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por la estudiante, cumple con los requisitos establecidos.

Sin otro particular, me suscribo de usted atentamente.

  
Lic. Victor Hugo Girón Mejía

Asesor

Colegiado No. 5695

**Victor Hugo Girón Mejía**  
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

**UNIDAD ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, cinco de junio de dos mil doce.

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ): **ZOILA TATIANA MORALES VALDIZÓN**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante: **MILEYDI YADIRA ARÉVALO CANALES**, CARNE NO. **200510710** Intitulado: **“INTERMEDIACIÓN DE PERSONAS JURÍDICAS EN LA RELACIÓN LABORAL COMO MEDIO PARA EVADIR RESPONSABILIDADES PATRONALES”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: “Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y las técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estime pertinentes”.

**LIC. CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS**



cc.Unidad de Tesis  
CEHR/iyrc



Zoila Tatiana Morales Valdizón

Abogada y Notaria

Colegiado 3,874

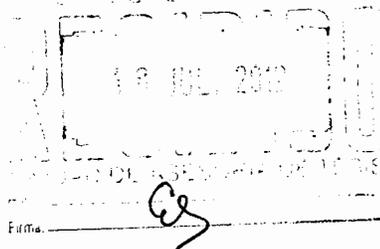
4<sup>a</sup> avenida 3-89 zona 1, oficina 201, Villa Nueva, Guatemala.

Tel: 66318499



Guatemala, 06 de Julio de 2012

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES



Doctor

Bonerge Amilcar Mejia Orellana

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Doctor Mejia:

Como revisora del trabajo de tesis de la Bachiller **MILEYDI YADIRA ARÉVALO CANALES**, titulado "INTERMEDIACIÓN DE PERSONAS JURÍDICAS EN LA RELACIÓN LABORAL COMO MEDIO PARA EVADIR RESPONSABILIDADES PATRONALES", en virtud de nombramiento recaído en mi persona y, después de la pertinente revisión procedo a rendir el siguiente informe:

Al respecto considero que el trabajo presentado reúne los requisitos establecidos, así como una redacción correcta, por lo que merece la siguiente opinión:

- Considero necesario en cuanto al contenido y análisis de la presente tesis, omitir en el título de la palabra "DE PERSONAS JURÍDICAS" quedando titulada como "**INTERMEDIACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL COMO MEDIO PARA EVADIR RESPONSABILIDADES PATRONALES**".
- La aportación científica y las técnicas de investigación documental, la observación indirecta, así como la bibliografía examinada es la recomendada para el profundo estudio jurídico y teóricos del tema investigado, con lo cual abordó de manera científica el problema estudiado. Los temas estudiados son congruentes con el desarrollo lógico de la Investigación, ya que analizó teoría y convenios internacionales aplicables al caso concreto. En cuanto a la técnicas, las mismas fueron las apropiadas para desarrollar un trabajo con rigor científico en consonancia con los objetivos trazados.



Zoila Tatiana Morales Valdizón

Abogada y Notaria

Colegiado 3,874

4<sup>a</sup> avenida 3-89 zona 1, oficina 201, Villa Nueva, Guatemala.

Tel: 66318499



- Dentro del trabajo de tesis, se utilizó medios de investigación y bibliografía adecuada, en el ámbito jurídico y doctrinario, lo cual permitió la realización y definición del tema, y en cuanto a técnicas de investigación utilizadas se realizaron fichas bibliográficas, aplicando el método deductivo, analítico y sintético.
- Comparto las conclusiones y recomendaciones del trabajo realizado, dado que la falta de una norma que regule la Intermediación laboral en el Estado de Guatemala provoca violaciones a los derechos de los trabajadores.
- La Bachiller MILEYDI YADIRA ARÉVALO CANALES ha atendido las sugerencias y observaciones señaladas por mi persona en su oportunidad de revisión, defendiendo con fundamento lógico-jurídico todas aquellas observaciones que consideraron necesarias, y en general realizó el trabajo investigativo y analítico, sugerido, redactando el mismo con un lenguaje jurídico adecuado.

Por lo anteriormente señalado y en base al Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y de Examen General Público, procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE** en el sentido que el trabajo de tesis desarrollado por la estudiante cumple con los requisitos establecidos.

Sin otro particular, me suscribo de usted atentamente.

Licda. Zoila Tatiana Morales Valdizón

Revisora

Colegiado No. 3,874

Zoila Tatiana Morales Valdizón  
Abogado y Notario



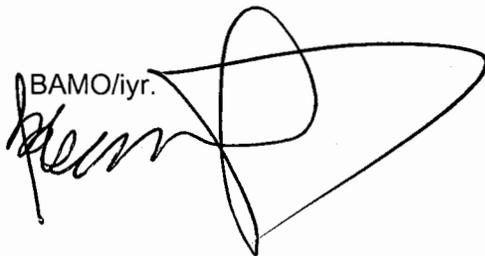
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES  
Ciudad Universitaria, zona 12  
GUATEMALA, C.A.



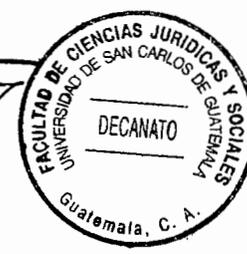
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de octubre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MILEYDI YADIRA ARÉVALO CANALES, titulado INTERMEDIACIÓN EN LA RELACIÓN LABORAL COMO MEDIO PARA EVADIR RESPONSABILIDADES PATRONALES.

Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.  


  
Lic. Avidán Ortiz Orellana  
DECANO



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
DECANATO  
Guatemala, C. A.

  
Rosario



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
SECRETARIA  
Guatemala, C. A.



## DEDICATORIA

- A MI CREADOR:** Por darme la oportunidad de crecer, aprender y rectificar a través de cada experiencia en esta vida.
- A MI PADRE:** A quien debo haber llegado al final de mi carrera, agradezco su amor, paciencia, apoyo y comprensión.
- A MI GEMELO:** Quien ha estado siempre acompañándome y luchando a mi lado.
- A MI MADRE Y HERMANA:** Ángeles en mi vida, por aceptarme como amiga y regalarme una familia.
- A MIS AMIGOS:** A todos los que han estado en cada etapa de mi vida, en especial aquellos que nunca se han ido; Joanne, Mariangela, Lucia, Roberto y Estephanie.
- A LA FAMILIA ARÉVALO:** A todos mis tíos y tías que me han visto crecer.
- A LUIS:** Porque a pesar del tiempo y dificultades está a mi lado, enseñándome el valor de los sueños, la sinceridad, la libertad y el amor.
- A:** Delimi y mis sobrinas Ashley e Isabella, quienes en mí siempre tendrán una familia.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por ser la casa de estudios que me abrió las puertas y me ayudó a crecer de forma integral.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción .....	i
<b>CAPÍTULO I</b>	
1. Derecho laboral .....	1
1.1 Ordenamiento laboral .....	4
1.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala .....	5
1.1.2. Normas internacionales .....	7
1.1.3. Leyes especiales .....	10
1.1.4. Pacto Colectivo de Trabajo .....	10
1.1.5. Convenio Colectivo de Trabajo .....	11
1.1.6. Contrato de trabajo .....	12
1.1.7. Reglamento interior de trabajo .....	12
1.2 Principios generales del derecho laboral .....	13
1.2.1. Principio de tutelaridad .....	14
1.2.2. Irrenunciabilidad .....	15
1.2.3. Garantías mínimas .....	17
1.2.4. Necesario e imperativo .....	18
1.2.5. Realista y objetivo .....	19
1.2.6. Rama de derecho público .....	20
1.2.7. Democrático .....	21
1.2.8. Estabilidad .....	22
1.2.9. Principio protector .....	24
1.2.10. Justicia social .....	25
1.3 Sujetos en la relación laboral .....	26
1.4 Contrato de trabajo y relación laboral .....	27
1.5. Relación laboral .....	28
1.6. Contrato de trabajo .....	31
1.6.1. Modalidades de los contratos de trabajo .....	31
1.6.2. Forma de celebrar los contratos de trabajo .....	33
1.6.3. Terminación de los contratos de trabajo .....	34

## CAPÍTULO II

2. Derecho colectivo de trabajo y órganos que intervienen en la relación laboral ....	41
2.1 Conflicto individual y conflicto colectivo .....	42
2.2 Libre sindicalización .....	42
2.3 Inspección General de Trabajo.....	48
2.4 Jurisdicción y competencia.....	52

## CAPÍTULO III

3. Intermediación como medio para evadir responsabilidades patronales .....	55
3.1. Globalización y flexibilidad en el derecho de trabajo .....	55
3.2. Fraude y simulación de los contratos de trabajo .....	59
3.3. Intermediación en la relación laboral .....	61
3.4. Intermediación como fraude y simulación.....	64
3.5. Consecuencias individuales en la relación laboral .....	69
3.6. Consecuencias colectivas en la relación laboral .....	73

## CAPÍTULO IV

4. Derecho comparado, recomendaciones de organismos internacionales y situación de los órganos Estatales que intervienen en la relación laboral.....	75
4.1. Derecho comparado y recomendaciones de organismo internacionales referente a la intermediación .....	76
4.2. Inspección General de Trabajo.....	89
4.3. Tribunales de trabajo y previsión social.....	91

<b>CONCLUSIONES</b> .....	95
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	97
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	99



## INTRODUCCIÓN

La importancia que emana de la presente investigación radica en la necesidad de llenar el abismo doctrinario y legal existente en Guatemala, respecto a la contratación laboral por medio de intermediarios la cual es utilizada para evadir responsabilidades patronales de carácter individual y colectivo frente al trabajador.

En Guatemala no hay una ley específica que regule y evite el mal uso de las contrataciones laborales por medio de intermediarios, dilucidando los actores principales de la relación laboral, de esta forma los empleadores evitan reclamos de prestaciones laborales, procesos judiciales y obligaciones administrativas, contratando empleados de naturaleza permanente bajo contratos de tiempo temporal y obra determinada, violando así los principios, garantías y derechos fundamentales de los trabajadores a través de contrataciones simuladas o fraudulentas.

El objetivo general de la presente investigación, fue identificar el uso de la intermediación en el derecho laboral, las consecuencias de carácter individuales y colectivas frente a los trabajadores, en la utilización de la misma, como medio para evadir responsabilidades patronales.

El contenido se ha dividido en cuatro capítulos: En el capítulo I, se estableció el marco jurídico laboral, el estudio de los principios del derecho laboral, los contratos de trabajo, y la relación laboral; en el capítulo II, se hizo un estudio sobre el derecho



colectivo del trabajo, el derecho de libre sindicalización, se establece la importancia de la Inspección General de Trabajo, y la obligación que tienen los órganos jurisdiccionales de aplicar en caso concreto el ordenamiento jurídico laboral y los principios generales de dicho derecho; en el capítulo III, como base del presente estudio se ha analizado la intermediación laboral, las clases y sujetos que intervienen en la misma, y cómo es utilizada para evadir responsabilidades patronales de carácter individual y colectivo; y, en el capítulo IV, se hace un estudio comparado de normas internacionales que regulan la intermediación laboral, en especial la legislación de países como la de Perú y Colombia, como base para marcar qué camino el legislador podría utilizar para llenar el abismo legal que se encuentra en el Estado de Guatemala.

La técnica empleada fue la investigación bibliográfica, misma que se extendió a fuentes como las doctrinarias, legales y jurisprudenciales así como también derecho comparado con el fin de coadyuvar a la investigación. A través del análisis, la síntesis y el estudio profundo de los principios, elementos y características generales del derecho del trabajo se utilizó para la realización de la presente tesis el método de investigación analítico y deductivo.

Sirva esta investigación como aporte analítico, ya que en ella se describen las deficiencias en la legislación laboral respecto a la intermediación, el uso de esta institución como un medio para evadir responsabilidades patronales, las consecuencias jurídicas y administrativas en este tipo de contrataciones y las diferentes legislaciones referente a las empresas intermediarias.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho laboral

El trabajo ha sido una necesidad inherente del ser humano, obligándole a buscar los medios necesarios para su sostenimiento, y el de su familia, ha surgido a través de la desigualdad social y económica que ha existido en todas las formas de organización social, por lo tanto es difícil establecer en qué momento el derecho del trabajo nace como norma jurídica.

Es importante establecer qué significa el trabajo, “en significado general puede entenderse por trabajo el esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto, aplicado a la producción u obtención de riqueza. También, toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento, igualmente la ocupación de conveniencia social o individual, practicada dentro de la licitud. Pasando de lo personal a lo material, se designa como trabajo la operación de una máquina, aparato, utensilio o herramienta, aplicada a un fin”<sup>1</sup>.

El uso de la fuerza humana como medio para obtención de recursos ha existido siempre, “El trabajo, la prestación de trabajo humano y productivo, ha constituido un factor de oposición o conflicto en toda forma de sociedad: amos y esclavos, señores y siervos, patronos y obreros, han protagonizado y asumido en sus respectivos ámbitos históricos status contrapuestos en relación con el binomio prestación de trabajo-

---

<sup>1</sup>Cabanellas, Guillermo. *Compendio de derecho laboral*, tomo I. Pág. 64



apropiación de los frutos o resultados del mismo. Y las diferentes organizaciones políticas que se han sucedido en la historia han atendido naturalmente a la integración de los conflictos sociales resultantes a la prestación del trabajo mediante los instrumentos jurídicos adecuados a tal fin segregados por los propios sistemas institucionales”<sup>2</sup>.

Hay hechos históricos que han marcado la evolución del derecho del trabajo como tal, entre ellos la Revolución Francesa de 1789, “inspirada en los principios de igualdad y libertad, tras la opresión de monarquía y la crisis económica de Francia, y una burguesía en crecimiento, promulgando la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, en Versalles; y la Revolución Industrial del siglo XVIII y principios del siglo XIX, transformando los procesos de producción a través del invento de la máquina de vapor y cambiando significativamente las relaciones laborales.”<sup>3</sup>

Luego de la Declaración de Deberes y Derechos del Hombre, surgieron diversas organizaciones internacionales con interés de promulgar y velar por la paz social como por ejemplo, la Sociedad de las Naciones, creada luego de la primera guerra mundial y aunque esta se disuelve rápidamente deja como fruto una institución primordial en el desarrollo del derecho del trabajo, que es la Organización Internacional de Trabajo.

Tras el conjunto de instituciones internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización Interamericana de Derechos Humanos, la Organización

---

<sup>2</sup>Palomeque López, Manuel Carlos. Álvarez de la Rosa Manuel. **Derecho del trabajo**. Pág. 41

<sup>3</sup>Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 64

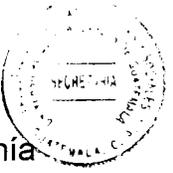


Internacional de Trabajo (OIT) entre otras, se crea un marco jurídico internacional para que todo tipo de derechos humanos sean la base jurídica, política y social de los Estados, protegiéndolos, promulgándolos, creando mecanismos de control para su cumplimiento y utilizando todos los medios necesarios para que la paz social sea posible y real.

El trabajo es una necesidad del ser humano y como lo establece en su Artículo 6 el Pacto Interamericano de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC):

Artículo 6: “1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho; 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados partes en el presente pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana”.

Diferentes instrumentos internacionales dan importancia a que los Estados garanticen a todos sus habitantes el derecho a optar por un trabajo digno y que se creen los medios necesarios para el desarrollo de todas las garantías y principios que el derecho del trabajo necesita para cumplir con los fines de su creación, y así lograr la paz social,



como lo establece la constitución de la OIT en su preámbulo, intentar que haya armonía y conciliación entre una mayoría descontenta de la sociedad que es la clase trabajadora, y una minoría que es un pequeño grupo con poder adquisitivo.

Aunque sea difícil establecer inicios del derecho del trabajo como tal, el trabajo siempre ha existido, pero es importante que podamos definir que es dicho derecho, hasta qué alcances llega, cuál es su fin, sus elementos y aquellos puntos importantes de esta rama del derecho que nos ayuden al estudio profundo de la presente investigación.

El derecho del trabajo podemos decir que es “el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas, que regulan todo lo referente a la relación laboral, los sujetos que intervienen en la misma, las formas de celebrarse, los derechos y obligaciones que emanan en las partes, los mecanismos de control Estatales que supervisan e interviene en dichas relaciones, y los medios para solucionar conflictos que surgen entre las partes de la relación tanto de carácter individual, como colectiva.”<sup>4</sup>

### **1.1. Ordenamiento laboral**

Se entiende como ordenamiento jurídico aquellas fuentes formales, normas y principios que se inspiran al derecho laboral, más extenso que cualquier otra rama del derecho, ya que incluye la norma nacional como internacional y otras formas como el contrato de trabajo, el convenio y pacto colectivo, los reglamentos interiores de trabajo.

---

<sup>4</sup>Palomeque López, Manuel Carlos. Álvarez de la Rosa Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 43



### 1.1.1. Constitución Política de la República de Guatemala

El derecho del trabajo tiene su fundamento y emana del derecho constitucional, siendo las constituciones normas supremas, estableciendo un conjunto de principios y garantías mínimas que son inherentes a la persona, que no se pueden enajenar o grabar, pues no se pueden separar de la propia naturaleza de la persona por el solo hecho de ser un ser humano.

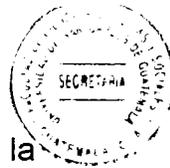
Las primeras leyes conocidas que regulan las relaciones laborales son las del Código de Hammurabi, tuvo un gran reinado del 2003-1916 a. de J.C. “Entre sus logros esta abolir la esclavitud, reparto de tierras, obra social y administrativa que se encuentra en sus leyes Sumerias de Shulgi y del Régimen de Accad, fueron más de diez siglos de régimen jurídico en el comercio internacional, regulo la renta, el préstamo, la caución, y el contrato de Trabajo, obligando al patrono a dar al obrero tres días de descanso pagados al mes, dicho código contribuyó a las bases del derecho hasta Roma.”<sup>5</sup>

Entre las primeras constituciones en la época moderna de las cuales emanan los derechos sociales encontramos a inicios del siglo XX por primera vez en la historia la constitución mexicana de Querétaro en el año 1917, la cual contenía normas relacionadas a la jornada, el salario, libertad sindical y huelga.

Sin embargo, la que más influencia tiene en Europa y América es la constitución alemana de Weimar de 1919, luego de la primera guerra mundial, es importante

---

<sup>5</sup>Roselló Mora, María. 5,000 años de historia, Pág. 21



mencionar la situación de crisis económica en que se encontraba Alemania luego de la guerra, sin embargo decide dar protección y garantizar mejores condiciones de trabajo, estableciendo el acceso a un trabajo como un derecho y una obligación del ciudadano.

Luego de esto se extiende España con la Constitución de 1931, hasta llegar a Rusia reformando su texto constitucional, "para alcanzar en el presente a la casi totalidad de los textos constitucionales vigentes"<sup>6</sup>.

Como punto importante en la evolución del derecho laboral es "la idea de que el trabajo es un bien jurídico necesitado de tratamiento especial planea sobre las declaraciones de las constituciones contemporáneas, por otro lado fuertemente influidas por las declaraciones y pactos internacionales de derechos humanos, muy insistentes sobre este punto"<sup>7</sup>. Complementado con que el trabajo es una obligación social, debido a que esta ayuda al desarrollo, productividad, a que la sociedad se desarrolle en armonía y paz social, creando individuos íntegros, ya que como establece el trabajo dignifica al ser humano.

Guatemala, se rige actualmente por la constitución de 1985, aprobada el 31 de mayo de 1985, la cual entra en vigor el 14 de enero de 1986. En la cual los principios y garantías constitucionales en relación al derecho del trabajo se encuentran del Artículo 101 al 106 y del 107 al 117 para trabajadores del Estado, entre los cuales podemos mencionar y resumir de la siguiente forma:

---

<sup>6</sup>Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág 176

<sup>7</sup> Olea, Manuel Alonso. Casas Baamonde, María Emilia. **Derecho del trabajo.** Pág. 822



- ✓ Libre elección al trabajo;
- ✓ Remuneración equitativa e igualdad de salario;
- ✓ Pago en moneda del curso legal e inembargabilidad del salario;
- ✓ Fijación del salario mínimo;
- ✓ Jornada de trabajo;
- ✓ Vacaciones y descansos;
- ✓ Aguinaldo;
- ✓ Protección a la mujer trabajadora;
- ✓ Prohibición del trabajo al menor de edad;
- ✓ Protección a trabajadores con discapacidades físicas o psíquicas;
- ✓ Indemnización en caso de despido o fallecimiento;
- ✓ Libre sindicalización;
- ✓ Previsión social;
- ✓ Tutelaridad de las leyes de trabajo;
- ✓ Derecho de huelga y paro;
- ✓ Irrenunciabilidad de los derechos laborales.

### **1.1.2. Normas internacionales**

A través de diversos instrumentos, organizaciones, normas, convenios y pactos de carácter internacional, el derecho de trabajo ha sido una de las ramas jurídicas que más impacto ha tenido en este aspecto, e incluso se habla de la globalización del derecho al trabajo, tomando en cuenta aquellas normas *iuscogens* que han sido y serán de carácter obligatorio para todos los Estados, las hayan o no ratificado.



En Guatemala la norma internacional, tiene una base jurídica bien fuerte, que nos permite su aplicación, en la Constitución Política de la República de Guatemala, por lo cual es de gran importancia citar los siguientes artículos:

“Artículo 44.- Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Serán nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

“Artículo 46.- Preeminencia del Derecho Internacional. Se establece el principio general de que en materia de derechos humanos, los tratados y convenciones aceptados y ratificados por Guatemala, tienen preeminencia sobre el derecho interno”.

El derecho del trabajo, se encuentra reconocido en varias normas de carácter internacional entre las más importantes encontramos: Declaración Universal de Derechos Humanos; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre; y Convención Interamericana Sobre Derechos Humanos denominada Pacto de San José.

Es importante mencionar un órgano indispensable como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada en 1919 por la Sociedad de las Naciones (antecedente de la Organización de las Naciones Unidas) la cual se disuelve posteriormente en los años



treinta tras el inicio de la segunda guerra mundial, la OIT sigue en funcionamiento ante dicha disolución hasta la actualidad.

Siendo el órgano internacional especializado en materia de trabajo, la OIT es la encargada de luchar por la de paz social, a través de convenios internacionales que obligan a los Estados partes a eliminar todo tipo de abusos laborales, como la discriminación, la explotación infantil, el trabajo forzoso, la libertad sindical y libre organización colectiva; promoviendo que todos los seres humanos puedan optar a trabajos dignos, que cumplan con todas las condiciones de seguridad, igualdad, equidad, protegiendo la dignidad e integridad de la persona.

La función normativa de la OIT son tres grandes instrumentos, convenios, recomendaciones y resoluciones.

**Los convenios** “son la norma adoptada a través de la ratificación de los Estados miembro, creando obligaciones internacionales; **la recomendación** son un acuerdo de la conferencia que aunque obliga a los Estados miembros a someterlo a las autoridades nacionales para su examen y eventualmente ejecución por la legislación interna, no origina ninguna obligación internacional por no haber sido ofrecida para su ratificación, mostrando únicamente a los Estados una orientación o consejo; y las **resoluciones** que expresan simplemente una opinión o criterio de la organización sobre determinada materia, las cuales carecen de obligatoriedad.”<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup>Palomeque López, Manuel Carlos. Álvarez de la Rosa Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 49



convenios, obligándose directamente a cumplir con todas las disposiciones adoptadas y así formando parte del ordenamiento jurídico laboral interno, y siendo una herramienta indispensable para el fortalecimiento del derecho laboral en general.

### **1.1.3. Leyes especiales**

Se puede establecer que las leyes especiales "son todas las disposiciones de carácter ordinario y reglamentario que regulan todo lo relacionado a las relaciones y conflictos de trabajo"<sup>9</sup>.

Tras la Revolución de 1944 luego del régimen de Ubico, se dieron importantes cambios en la democracia de Guatemala, luego de la cual se promulgan nuevas normas como el Código de Trabajo, Decreto 300 del Congreso de la República de Guatemala, siendo esta la ley que regula la materia en derecho laboral.

En 1961 se emite el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, conocido como el actual Código de Trabajo, sin embargo éste solo fue un conjunto de reformas al Código anterior y modificando unos pocos artículos.

### **1.1.4. Pacto Colectivo de Trabajo**

Es el "producto final del acuerdo tomado por un empleador y grupo de trabajadores,

---

<sup>9</sup> Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 41



para regula las condiciones generales del trabajo por un tiempo determinando.”<sup>10</sup> En el Artículo 49 del Código de Trabajo Decreto número 1441 establece que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones de trabajo dicho pacto tiene carácter de ley profesional y todos los contratos individuales o colectivos debe adaptarse al mismo.

Por lo tanto tiene fuerza de ley para todas las partes que hayan participado en su creación o posteriores a la misma que se encuentre afectadas y vinculadas a dicho pacto. Como lo establece el principio de garantías mínimas y de irrenunciabilidad, las estipulaciones derechos y obligaciones de dicho pacto no pueden ser menores a las que la ley establece que son favorables al trabajador o contenidas en cualquier ordenamiento heterónimo o autónomo. Esto significa que en teoría todos los pactos deben favorecer las condiciones de ambas partes, este debe ser el fin de su creación.

### **1.1.5. Convenio Colectivo de Trabajo**

Constituye una fuente autónoma del derecho del trabajo, “tiene por objeto fijar condiciones de trabajo y empleo en determinada actividad, u oficio de una empresa. Es obligatorio para los que firman y para todos los trabajadores y empleadores que estén dentro del ámbito empresarial”.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup>Fernandez Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pag.82

<sup>11</sup>Grisolia, Julio Armando. **Derecho del trabajo y seguridad social, tomo I**. Pág. 117



Se puede establecer que “el convenio colectivo es un contrato normativo o una norma de origen contractual; <<es un híbrido con alma de ley y cuerpo de contrato>> (Carnelutti), <<un negocio jurídico del que emana no sólo derechos subjetivos, sino también Derecho objetivo>>(Mitteis).”<sup>12</sup> Dicho contrato establece obligaciones de realizar labores determinadas mediante remuneraciones ajustadas individualmente a cada relación laboral.

### **1.1.6. Contrato de trabajo**

Es el “Pacto o convenio entre partes que se obliga sobre materia o cosa determinada y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas”<sup>13</sup>. “Hay contrato cuando varias personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad, común, destinada a reglar sus derechos.”<sup>14</sup>

Es el acuerdo de voluntades en la cual una persona denominada trabajador se obliga a prestar un servicio o a realizar una obra a favor de una persona denominada patrono, pactando entre los mismos las condiciones de trabajo que rigen la relación laboral.

### **1.1.7. Reglamento interior de trabajo**

También llamados reglamentos de empresa o reglamentos taller “Es un compendio que

---

<sup>12</sup>Olea. Casas Baamonde **Ob. Cit.** Pág. 898

<sup>13</sup> Cabanellas, Guillermo. **Compendio derecho del trabajo.** Pág. 200

<sup>14</sup>Grisolia. **Ob. Cit.** Pág. 205



contiene las estipulaciones laborales más importantes de un determinado centro de trabajo”<sup>15</sup> es obligatorio para el patrono cuando tenga más de diez trabajadores, comprende un conjunto de normas que el patrono impone al trabajador para desarrollar el servicio o la obra a la que está obligado, así como todas las reglas que debe seguir dentro de la empresa.

El reglamento es una norma autónoma de la relación laboral pero “más allá de un mero formalismo el reglamento interior de trabajo está llamado a ser una herramienta eficaz para el buen desarrollo de las relaciones labores”<sup>16</sup>. Por medio de este el empresario puede “organizar la prestación laboral y reglamentar cuestiones referidas a las conductas del personal en el trabajo, que establezcan obligaciones y prohibiciones propias de la actividad o de la forma habitual de efectuar tareas”<sup>17</sup>.

## **1.2. Principios generales del derecho laboral**

Son “aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho”<sup>18</sup>. “Son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad”<sup>19</sup>.

---

<sup>15</sup> Fernández Molina. *Ob. Cit.* Pág. 261

<sup>16</sup> *Ibid.* Pág. 262

<sup>17</sup> Grisolia. *Ob. Cit.* Pág. 119.

<sup>18</sup> García, Manuel Alonso, *Derecho del trabajo.* Pág. 247

<sup>19</sup> Grisolia. *Ob. Cit.* Pág. 141.



Es importante resaltar que “los principios son reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción”<sup>20</sup>.

Son auxiliares del derecho cuando existen lagunas o vacíos legales, surgen como fuente supletoria y como fuente de interpretación para las normas laborales existentes cuando sean confusas o haya diversas formas de interpretación.

El Código de Trabajo de Guatemala Decreto 1441 en su parte de considerando regula las Características Ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, sin embargo, como establece Rolando Echeverría en su libro del derecho del trabajo aunque entre principio y característica no exista sinonimia, estas características esenciales o intrínsecas se traduce en una serie de principios elementales en el ordenamiento laboral.

### **1.2.1. Principio de tutelaridad**

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social, tomando en cuenta la desigualdad económica y social que existe entre patrono y trabajador. El derecho laboral, es compensatorio intentando balancear a dos desiguales,

---

<sup>20</sup> **Ibíd.**



otorgándole al trabajador frente al patrono una protección jurídica preferente con ciertos principios y derechos que le favorecen. “Tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana”<sup>21</sup>.

Como dice Luis Fernández Molina en su libro derecho laboral guatemalteco, que “tomando en cuenta que los fines del derecho son alcanzar la paz social y el bien común, el derecho laboral siendo protector cumple con dichos fines”<sup>22</sup>, interponiendo a las necesidades sociales y así equilibrando a los sujetos de la relación laboral.

La máxima expresión del principio tutelaridad, se presenta en los casos en que “existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes (el trabajador), está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales equánimes, lo que crea la necesidad de que el legislador cree disposiciones legales que compensen esa desigualdad”<sup>23</sup>.

### **1.2.2. Irrenunciabilidad**

En el derecho de trabajo la autonomía de la voluntad se ve limitada para las partes contratantes, debido a la tutela jurídica que la ley otorga preferentemente al trabajador y a la susceptibilidad en la que se encuentra el hiposuficiente, la ley previene que por dicha circunstancia este no pueda aceptar condiciones que le son desfavorables.

---

<sup>21</sup> Grisolia. **Ob. Cit.** Pág. 146.

<sup>22</sup> Fernández. **Ob. Cit.** Pág. 98

<sup>23</sup> Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Pág. 25



Por lo tanto la ley establece que en la contratación laboral aún pacto en contrario, el trabajador no puede renunciar a las garantías mínimas que por derecho le corresponden, esto lo encontramos en el Artículo 12 del Código de Trabajo, “son nulas ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes, disposiciones de trabajo de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

Es decir dicho principio imposibilita al hiposuficiente a privarse de derechos que a su beneficio le corresponden, evitando el fraude, la evasión del patrono a sus obligaciones legales y patronales, así abusando de su posición en la relación laboral y la explotación en las relaciones de trabajo.

Dicho principio es de suma importancia para el desarrollo del derecho laboral, “el principio de irrenunciabilidad constituye uno de los instrumentos destinados a evitar que el trabajador, forzado por una situación social y económicamente desventajosa frente a su empleador, acepte estipulaciones que impliquen renuncia y, para ello, excluye la validez de toda convención de parte que suprima o reduzca los derechos previstos en las normas legales, estatutos profesionales o convenciones colectivas”<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup>Grisolia. Ob. Cit. Pág. 153.



### 1.2.3. Garantías mínimas

Como ya se estableció el derecho de trabajo, es un conjunto de normas, principios y teorías que rigen al ordenamiento jurídico en general, esto quiere decir que la norma o la ley ya ha establecido una serie de derechos y obligaciones inherentes a las partes, dichos derechos aunque sean irrenunciables pueden ser superados por medio de contratos, pactos individuales y colectivos de trabajo.

Es decir la ley faculta a las partes que intervienen entre la contratación a que negocien libremente las condiciones de trabajo, aunque con una autonomía limitada. Si bien es cierto, dichos derechos pueden ser superados pero no inferiores a los ya establecidos en ley, aun pacto en contrario, como lo podemos ver en el Artículo 22 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 presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo y de previsión social”.

El derecho del trabajo constituye “un mínimo de garantías sociales tiene las características siguientes: a) son protectoras del trabajador; b) son irrenunciables al trabajador; c) están llamadas a desarrollarse en forma dinámica de conformidad con las posibilidades del patrono.”<sup>25</sup> Este conjunto de garantías pueden ser superadas pero no disminuidas, son un tope para la contratación laboral.

---

<sup>25</sup> Echeverría, Rolando. **Ob. Cit.** Pág. 19



#### 1.2.4. Necesario e imperativo

Este principio está íntimamente ligado a la irrenunciabilidad y las garantías mínimas establecidas por la ley, es decir, la limitación de la autonomía de la voluntad. A diferencia del derecho común, el derecho de trabajo por ser una intervención que hace el Estado a través del derecho público entre los contratantes, por el desequilibrio que existe entre los mismos y ser primordialmente compensatorio, tomando en cuenta la capacidad, posición y necesidad del hiposuficiente se hace obligatorio para todas partes que intervienen en la relación laboral así como lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 14, dicho ordenamiento jurídico es obligatorio para todos los habitantes de la república y empresas de cualquier naturaleza.

Es imperativo por la obligatoriedad e imposición que hace a las partes contratantes sobre los derechos y garantías que deben cumplir, limitando, la autonomía de la voluntad de las mismas. “las normas imperativas son aquellas que no pueden ser modificadas o sustituidas por la voluntad de las partes, y se oponen a las normas supletorias o dispositivas, que pueden ser alteradas o dejadas sin efecto por las personas”<sup>26</sup>.

Y es necesario ya que al equilibrar las diferencias que existen entre las partes tanto económicas como sociales mantiene la armonía entre las relaciones de trabajo. Evitando hechos como la esclavitud, diversas formas de trabajo forzoso, explotación

---

<sup>26</sup>Grisolia. Ob. Cit. Pág. 151.



laboral y todo tipo de abuso que se puedan dar en la relación de trabajo.

Es un principio indispensable para obtener la paz social logrando la conciliación entre una minoría con un poder adquisitivo y una mayoría con necesidades de obtener los medios suficientes para su subsistencia.

### **1.2.5. Realista y objetivo**

El derecho de trabajo no pretende solucionar toda la problemática laboral existente, dicho objetivo sería imposible de cumplir, por lo tanto esta creado para solucionar, estudiar e intervenir en problemáticas particulares es decir solucionar cada caso en concreto. "otorga prioridad a los hechos, es decir a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un contrato- realidad."<sup>27</sup>

Un ejemplo de lo que estamos exponiendo es que el contrato de trabajo se perfecciona cuando se hace efectiva la prestación laboral, y es considerado como contrato de trabajo cuando llena todos los elementos y características de la relación laboral, aun cuando en el papel se le haya dado apariencia de otro tipo de contrato.

Esto no quiere decir que su intervención es ineficiente al contrario, marca bases generales, primordiales para evitar el abuso y la explotación de los patronos a los

---

<sup>27</sup> *Ibíd.* Pág. 181.



trabajadores, sin embargo cuando existe una problemática en particular ya sea de carácter individual o colectivo estudiando la realidad social y resolviendo a través de estos criterios la problemática que surja.

A diferencia de otros contratos en la relación laboral es muy importante establecer que “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 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.”<sup>28</sup>

#### **1.2.6. Rama del derecho público**

Sin olvidarnos del fin del derecho de trabajo debemos citar que “para lograr equilibrar la relación laboral, la ley impone a las partes con carácter de orden público, un mínimo de condiciones inderogables. No se suprime la autonomía de la voluntad, sino que se la limita hasta donde resulte necesario cumplir sus fines. El orden público laboral implica que en la relación laboral el empleador debe respetar las condiciones mínimas establecidas”<sup>29</sup>.

En la típica división entre derecho privado y derecho público, el derecho de trabajo se considera una rama del derecho público por la participación que tiene el Estado entre

---

<sup>28</sup>Ibíd. Pág. 22

<sup>29</sup>Ibíd.Pág. 15.



las partes, siendo este el ente que regula y limita la voluntad de las mismas, también por la titularidad que le da al trabajador, de esta forma equilibrando la relación entre patrono y trabajador, para que estos si bien es cierto no se encuentran en igualdad de condiciones económicas, encuentren un equilibrio en la norma jurídica y en los procesos jurisdiccionales.

Se considera también de derecho público porque prevalece el interés general por sobre el particular, como establece el Código de Trabajo Decreto número 1441 en sus considerandos, “el interés privado debe ceder sobre el interés social o colectivo”

### **1.2.7. Democrático**

Establece el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo “considerando que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social; Considerando que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales...; Considerando que si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países: Las partes Contratantes, movidas por sentimientos de justicia y de humanidad y por el deseo de asegurar la paz permanente en el mundo, y a los efectos de alcanzar los objetivos expuestos en este preámbulo, convienen en la siguiente Constitución de la



Organización Internacional del Trabajo.”

El derecho del trabajo tiene como fin reconciliar a la parte trabajadora siendo ésta la mayor parte de la sociedad, descontenta por los incontables abusos de la parte empleadora, de los cuales el hiposuficiente oprimido ha tenido que soportar por su condición, y así siendo un derecho democrático, sosteniendo la igualdad y fraternidad entre las partes, otorgándoles libre contratación pero con limitación necesarias y realistas.

### **1.2.8. Estabilidad**

Asimismo, se hace referencia a la palabra estabilidad de la siguiente manera: “es equivalente en el léxico común a permanencia, seguridad, fijeza, y en tal sentido se debe aceptar en referencia a la relación laboral.”<sup>30</sup>

Para el efecto, se indica lo siguiente: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”<sup>31</sup>

Ambas partes trabajador y patrono, se ven beneficiadas en la estabilidad y seguridad

---

<sup>30</sup> Fernández Molina. Ob. Cit. Pág. 89

<sup>31</sup> De la Cueva, Mario. El nuevo derecho mexicano del trabajo. Pág. 83



laboral haciendo que la relación sea duradera, el trabajador asegurando sus fuente de ingresos, el bienestar y desarrollo personal y de su familia; el patrono en gastos de producción por no tener que movilizar constantemente al personal, evitando gastos de reclutamiento y capacitación.

Existen dos clases de estabilidad una absoluta que imposibilita totalmente al patrono a despedir al trabajador, y una relativa que imposibilita al patrono al despido en situaciones específicas y especiales, como lo son las mujeres en estado de embarazo, fuero sindical, formación de un sindicato, en el pliego de peticiones y la huelga.

Sin embargo, la legislación guatemalteca regula la estabilidad del trabajador estableciendo que todo contrato de trabajo se considera celebrado por tiempo indefinido, salvo con ciertas excepciones que establece la ley, según el Artículo 26 del Código de Trabajo.

Y en la terminación del contrato de trabajo, si bien es cierto el patrono puede dar terminado el contrato en cualquier momento que lo desee, si es por justa causa o causa imputable al trabajador tiene dicha libertad sin ninguna obligación, pero si el despido es sin justa causa ya sea directo o indirecto, el patrono tiene la obligación de indemnizar al trabajador y de no hacerlo inmediatamente debe pagar daños y perjuicios hasta el momento de pagar la Indemnización como lo establece la ley, el equivalente de un salario mensual por año trabajado.

### 1.2.9. Principio protector

Este principio se encuentra establecido en el Artículo 106 segundo párrafo de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual establece “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”. Sin embargo dicho principio se puede interpretar en tres formas diferentes:

#### a. In dubio pro operario:

Se entiende al In dubio pro operario como la interpretación en la norma en caso de una duda legítima en la hermenéutica, se favorecerá al trabajador ante una duda de interpretación, optar por aquella que sea más favorable al trabajador. “esto significa que si una norma resulta ambigua, y puede ser interpretada de varias formas y con distintos alcances, el juez debe, obligatoriamente, inclinarse por la interpretación más favorable al trabajador”<sup>32</sup>. Las condiciones para poder aplicar esta regla son:

- Debe existir duda verdadera en cuanto al sentido o alcance de la norma legal;
- La interpretación no debe ser contraria a la voluntad del trabajador. Más que la interpretación literal debe preferirse la que tome en cuenta el ratio legis de la norma.

---

<sup>32</sup>Grisolia. Ob. Cit. Pág. 147



### **b. Aplicación de la norma más favorable:**

Cuando hay dos o más normas referente a la misma situación jurídica, “en tal caso el juez debe, necesariamente, inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior.”<sup>33</sup>

### **c. Aplicación de la condición más beneficiosa al trabajador:**

Cuando la condición anterior era más favorable al trabajador esa es la que se debe aplicar y respetar, obviamente la relación laboral debe ser progresiva, y no se puede perjudicar al trabajador, poniéndolo en condiciones menos favorables en las que se encuentra, aun pacto en contrato, por convenio o pacto colectivo de trabajo.

## **1.2.10. Justicia social**

Como se estableció anteriormente en el principio de democracia, se intenta compensar la desigualdad social y económica que existe entre el poder económico y el hiposuficiente, siendo este la mayor parte de la población, es decir la clase trabajadora; históricamente una población explotada y oprimida. “Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada esencialmente en el principio protectorio y, en el plano colectivo, con la libertad sindical.”<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> *Ibíd.* Pág. 149

<sup>34</sup> *Ibíd.* Pág. 189

### 1.3. Sujetos en la relación laboral

Se entiende a sujetos como todos los entes que intervienen en la relación laboral, de forma pasiva o activa, permanentes o no.

- **Trabajador**

Denominado empleado, es aquella persona individual que se obliga a prestar un servicio o a realizar una obra determinada a través de un contrato, a favor de una o más personas individuales o jurídicas, a cambio de una retribución determinada.

El trabajador es la persona que necesita para su sostenimiento y el de su familia, prestar el servicio o realizar la obra, pues su fuerza de trabajo es lo único que tiene para su subsistencia así que a este se le denomina el hiposuficiente es decir el que se encuentra subordinado en la relación de trabajo por la necesidad en la que se encuentra, es allí la importancia de la regulación de las relaciones laborales para que este que se encuentra en una situación de desigualdad pueda tener y luchar por ciertas garantías y derechos mínimos.

- **Patrono**

Denominado como empleador, empresario, en la legislación guatemalteca patrono. Es la persona individual o jurídica que contrata y goza de los beneficios de la prestación de



servicio o realización de una obra que hace una persona denomina trabajador.

Si bien es cierto este se encuentra en mejor condición económica ambas partes se necesitan materialmente, y a través del derecho de trabajo pueden encontrar un equilibrio entre sí.

- **Representantes del patrono**

Como lo establece el Código de Trabajo, es la persona individual que ejerce a nombre del patrono funciones de dirección o administración frente a los trabajadores, obligando directamente al patrono por todos los actos que este realice.

- **Intermediario**

Institución de la cual que especificaremos en un capítulo más adelante del presente estudio.

#### **1.4. Contrato de trabajo y relación laboral**

Aunque el Código de Trabajo de Guatemala defina contrato de trabajo como relación laboral es importante señalar la diferencia que existe entre ambos. El contrato de trabajo es el pacto de voluntades que surge entre patrono y trabajador en el cual establece y regula la relación de trabajo.



La relación laboral es el vínculo económico jurídico que para existir debe llenar ciertas características y elementos para que sea considerada como tal, esta se perfecciona desde el momento que se hace efectiva la prestación de servicio por el trabajador como lo establece el Artículo 18 del Código de Trabajo.

### **1.5. Relación laboral**

Es el vínculo económico jurídico que existe entre patrono y trabajador, por medio del cual el trabajador se obliga a prestar servicios o a realizar una obra determinada de forma personal, bajo la dirección y dependencia continuada del patrono a cambio de una retribución determinada denominada salario, ambas partes obligadas a los derechos y obligaciones que la ley establece.

El Código de Trabajo regula en su Artículo 18 el contrato Individual de trabajo estableciendo “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” y el Artículo 19 establece que “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta que se inicie la relación de trabajo”. Como podemos observar en los artículos anteriores se establecen ciertos requisitos y elementos para que exista la relación laboral los cuales detallaremos más adelante. Se perfeccionan al momento que se preste el servicio por parte del trabajador aunque no



exista un contrato físico o documental, nace a la vida jurídica previo a este.

La relación laboral debe llenar cuatro características fundamentales para poderla establecer, aunque en casos especiales pueden variar, estas características son:

- a. Es un vínculo económico jurídico entre patrono y trabajador: Económico pues el fin de la prestación de un servicio o la realización de una obra es con fines de lucro de ambas partes; y jurídico por que existen derechos y obligaciones que ambos están obligados a llevar a cabo.
- b. La prestación de un servicio a la realización de una obra de forma personal por el trabajador a beneficio de un patrono determinado: Es sumamente importante recalcar que la prestación debe ser personalísima por lo tanto sólo las personas individuales pueden denominarse trabajador, “los servicios que el trabajador compromete son sus servicios, lo que quiere decir que se obliga a trabajar personalmente. La posibilidad de sustitución, remunerada o no, contradice el carácter personalísimo de la prestación del trabajador, con ella, el del contrato de trabajo”<sup>35</sup>. Esto significa que la sustitución del trabajador es imposible pues de ser así esto crearía nuevas relaciones de trabajo, totalmente individuales e independientes entre sí;
- c. El trabajador debe estar bajo la dependencia continuada del patrono: Es decir que el patrono debe proporcionar todos los medios físicos para que el trabajador pueda ejecutar el trabajo para el que fue contratado. “en términos generales hace referencia a un estado o situación de subordinación, sometimiento, sujeción o inferioridad

---

<sup>35</sup>Olea. Casas Baamonde. Ob. Cit. Pág. 71.



jerárquica”<sup>36</sup>. Como lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 62 “d) dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;

- d. El trabajador debe estar bajo la dirección y órdenes del patrono o de sus representantes: por esta característica el trabajador se ve en la obligación de estar bajo las órdenes del patrono, es decir que debe seguir sus instrucciones y direcciones tanto del patrono como del representante del mismo. Es elemental pues establece la subordinación que existe entre patrono y trabajador, “El estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual, se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato, y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.”<sup>37</sup>;
- e. A cambio de una retribución determinada: a esta retribución se le denomina salario pero es importante recalcar que según la Organización Internacional del Trabajo establece en el Convenio 95 ratificado por Guatemala, que “el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

<sup>36</sup> Ezequiel, Ander-Egg. *Diccionario de trabajo social*. Pág. 85.

<sup>37</sup> Cabanellas, Ob. Cit. Pág. 321



Se pueden establecer elementos importantes de la relación laboral, como que “está independientemente de ser bilateral, también es onerosa –en el sentido que cada parte aspira, y obtiene, una ventaja de la prestación de la otra; es conmutativa –cada parte representa la realidad de su prestación y la otra tiene como cierta al momento de contrata; es sinalagmática –cada parte tiene deberes jurídicos básicos y recíprocos”.<sup>38</sup>

## **1.6. Contrato de trabajo**

El contrato de trabajo, se puede definir como “todo acuerdo de voluntades en virtud del cual una persona se compromete a realizar personalmente una obra o prestar un servicio por cuenta de otra, a cambio de una remuneración.”<sup>39</sup>

Asimismo, se hace referencia que el “contrato de trabajo es el que liga a una persona [trabajadora] que presta sus servicios a otra [empresario], que lo retribuye, organiza y dirige”<sup>40</sup>.

### **1.6.1. Modalidad de los contratos de trabajo**

Los contratos de trabajo según el Artículo 25 del Código de Trabajo pueden ser celebrados:

a. Por tiempo indefinido: cuando no se establece tiempo para su terminación;

---

<sup>38</sup>Olea. Casas. Ob. Cit. Pág. 72

<sup>39</sup>Alonso García. Curso de derecho del trabajo y garantías constitucionales. Pág. 315

<sup>40</sup>Olea. Casas. Ob. Cit. Pág. 71



- b. A plazo fijo: se especifica tiempo de terminación o cuando se ha previsto algún acontecimiento hecho o circunstancia;
- c. Para obra determinada: se debe ajustar globalmente o en forma alzada el precio de los servicios cuya naturaleza no debe ser permanente.

Los contratos de trabajo según el Artículo 26 del Código de Trabajo “**todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido**”, “deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuya actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen”.

Todos los contratos son por tiempo indefinido y se debe tomar en cuenta la naturaleza del trabajo que se va a prestar, por ejemplo se supone que una o un cajero en una empresa bancaria no puede prestar sus servicios por un plazo determinado ya que dicho trabajo es indispensable para el funcionamiento del banco, aunque puede ser circunstancial en casos especiales como que se encuentre cubriendo a otro por vacaciones, licencia, pre y post parto o cualquier situación circunstancial o excepcional como lo establece el Artículo 26 del Código de Trabajo: “En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada **tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio** que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.



### **1.6.2. Forma de celebrar los contratos de trabajo**

Aunque la ley establezca que todos los contratos de trabajo deben ser de forma escrita, según su forma de celebrarse pueden ser escritas y verbales.

Todos los contratos de trabajo deben ser celebrados de forma escrita, aunque, la relación de trabajo se perfecciona desde el momento que hace la prestación del servicio o se realiza la obra, sin embargo se debe celebrar ya que a través del contrato escrito se establecen los derechos y obligaciones de la relación laboral además de las garantías mínimas que la ley ya establece que son irrenunciables aun pacto en contrario.

El contrato escrito se encuentra regulado en los Artículos 28 y 29 del Código de Trabajo, Decreto 1441, pero este es esencial para el patrono no para el trabajador, pues el patrono es el que debe probar la relación de trabajo según el principio de tutelaridad y de inversión de la carga de la prueba lo que el trabajador establezca se presume cierto. Como lo establece en el Artículo 30 de la ley en mención, la “prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las imputaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

Sin embargo el Contrato puede ser verbal en los casos siguientes (Artículo 26 Código de Trabajo):



- a. Labores agrícolas o ganaderas;
- b. Servicio doméstico;
- c. Trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días;
- d. Trabajos para obra determinada cuyo valor no exceda de 100 quetzales o cuyo plazo no sea mayor a 60 días.

Sin embargo aunque los contratos sean verbales el patrono tiene la obligación de extender una tarjeta o constancia al trabajador, en la cual debe establecer: fecha que se inicia la relación de trabajo; el salario estipulado y fecha de vencimiento de cada período de pago; el número de días o jornadas trabajadas, tareas u obras realizadas. Dicha constancia también es de beneficio para el patrono.

### **1.6.3. Terminación de los contratos de trabajo**

La terminación de la relación de trabajo se da cuando “se ha roto el vínculo laboral de un trabajador, es decir, que se ha comunicado la voluntad de poner fin a la relación de trabajo y el trabajador efectivamente ha dejado de prestar el servicio, o cuando por alguna causa imprevisible para las partes de la relación de trabajo ésta no puede continuar porque ya no concurre alguna de las partes”<sup>41</sup>.

La terminación de los contratos de trabajo está regulada en el capítulo octavo del Código de Trabajo, el Artículo 76 establece “hay terminación de los contratos de trabajo

---

<sup>41</sup>Echeverría. **Ob. Cit.** Pág. 167.



cuando una o las dos partes que forman parte de la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente” puede ser por:

- ✓ Voluntad de una de las partes;
- ✓ Mutuo consentimiento;
- ✓ Causa imputable a una de las partes;
- ✓ Por disposición de la ley.

- **Despido directo**

Es derecho del patrono contratar y despedir personal conforme a sus necesidades y requerimientos, “el empleador tiene pues amplia disponibilidad para despedir a sus trabajador: sin responsabilidad alguna en el caso de que medie alguna causa justificada; con responsabilidad (que traduce en el pago de indemnización) si es despido es simple, sin invocación de motivo justo”<sup>42</sup>.

El despido directo se da cuando el patrono por su libre disposición pone fin a la relación laboral, sin embargo este puede o no tener una causa justa para hacerlo. Si existe una causa imputable al trabajador la ley faculta al patrono a dar por terminada la relación sin responsabilidad alguna, según el Artículo 77 del Código de Trabajo, las causas pueden ser:

---

<sup>42</sup> Fernández Molina. Ob. Cit. Pág. 130.



- Si el trabajador durante sus labores o fuera de ellas acuda a la injuria, calumnia o vías de hecho contra su patrono, representantes de su patrono o contra sus compañeros de trabajo;
- Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono o alguno de sus compañeros de trabajo, cuando cause intencionalmente, por descuido o negligencia daño material, en los instrumentos de trabajo;
- Cuando el trabajador revele los secretos técnicos, comerciales o de fabricación;
- Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante 2 días consecutivos ó 6 medio días laborales en el mismo mes;
- Cuando el trabajador se niegue a tomar las medidas de seguridad indicadas o acatar las normas o instrucciones del patrono o representantes del mismo;
- Cuando el trabajador incumpla con sus obligaciones y haya sido apercibido por los mismos una vez por escrito;
- Cuando el trabajador haya hecho que el patrono incurra en error, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que no posea, en el momento de celebrar el contrato;
- Por arresto mayor o sentencia ejecutoriada del trabajador.

Si el despido no se funda en ninguna de las causas anteriormente mencionadas, el patrono tiene la obligación y recae en su responsabilidad el pago al trabajador de una indemnización, resarciendo de esta forma del daño causado. Tomando en cuenta el principio de tutelaridad y el derecho que tiene el trabajador de obtener los medios necesarios para su subsistencia, y tomando en cuenta la posición económica del



patrono la ley ha previsto que económicamente el trabajador sea compensado por los servicios prestados al patrono.

- **Despido indirecto**

Cuando existen "causas que facultan al trabajador, para dar por terminado su contrato de trabajo o relación de trabajo, en cuyo caso corresponde al trabajador comunicar al patrono su decisión de dar por terminado el contrato de trabajo y cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño del cargo. Es este caso el trabajador debe demandar a su patrono el pago de indemnización y demás prestaciones que corresponden."<sup>43</sup>

Como lo establece el Artículo 79 del Código de Trabajo son causas justas que facultan al trabajador para dar terminada la relación de trabajo:

- Cuando el patrono no le pague el salario;
- Cuando el patrono, los representantes o los parientes del patrono incurra en probidad, falta honradez, de forma inmoral, injuria, calumnia o vías de hecho contra el trabajador dentro del lugar de trabajo o fuera de este;
- Cuando el patrono, sus representantes o parientes, causen maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador;
- Cuando el patrono, sus representantes o parientes, tengan una enfermedad contagiosa para el trabajador (esta causa habría que analizarla puesto que puede

---

<sup>43</sup> Echeverría. Ob. Cit. Pág. 169.

ser causal de discriminación, y realmente no una causa que ponga en peligro la vida del trabajador);

- Cuando el patrono incumpla en brindar todas las medidas de seguridad e higiene en las condiciones de trabajo;
- El patrono incumpla con alguna de sus obligaciones patronales;
- Cuando el trabajador sea trasladado a un puesto de menor categoría o salario.

- **Renuncia**

El trabajador puede en cualquier momento dar por concluido el contrato de trabajo y cesar la relación laboral, pero debe cumplir con la obligación de dar previo aviso al patrono conforme lo establece la ley, y el patrono en este caso no tiene obligaciones posteriores de dar indemnización, solo pagar aquello que por ley le corresponde al trabajador.

- **Vencimiento del plazo o cumplimiento de la obra**

Si el contrato ha sido celebrado durante un tiempo determinado o para la realización de una obra al cumplirse esto la relación laboral cesa inmediatamente sin responsabilidad de ninguna de las partes. Pero si se da terminada sin que la obra el plazo haya concluido la parte culpable debe pagar a la otra los daños y perjuicios que haya causado.



- **Por causas de fuerza mayor**

Puede ser que la relación laboral concluya por causas accidentales como lo son el fallecimiento del trabajador o del patrono, la quiebra, insolvencia, o cierre de la empresa.

En el caso de fallecimiento del trabajador los herederos o concubina pueden reclamar y obtener el las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderle.

En los demás casos le corresponde a la Inspección General de Trabajo o tribunales de trabajo y previsión social resguardar los intereses del trabajador.

- **Obligaciones posteriores**

Además del pago de la indemnización en el caso del despido injusto ya sea directo o indirecto, es obligación del patrono sin importar las causas por las cuales se extingue el contrato de trabajo brindar una constancia de trabajo al trabajador, y en caso el trabajador lo desee una carta de recomendación las cuales deben llenar los requisitos del Artículo 87 del Código de Trabajo.





## CAPÍTULO II

### 2. Derecho colectivo de trabajo y órganos que intervienen en la relación laboral

El derecho colectivo de trabajo es una rama del derecho laboral que estudia el conjunto de principios, doctrinas y normas jurídicas que regulan las relaciones entre dos o más patronos y dos más trabajadores cuando estos se encuentran organizados para luchar por mejorar sus condiciones de trabajo o para proteger sus intereses económicos y sociales comunes, métodos de soluciones de conflictos que surgen entre los mismos y los órganos que intervienen en dichas relaciones de carácter colectivo.

Los conflictos colectivos pueden ser:

- ✓ Libertad sindical;
- ✓ Organizaciones;
- ✓ Negociación colectiva;
- ✓ Instrumentos de formación colectiva;
- ✓ Conflictos colectivos de carácter económicos social;
- ✓ Procedimientos de solución de conflictos colectivos económicos y sociales;
- ✓ Mecanismos de acción directa.

La finalidad de los conflictos de carácter económico es la superación de derechos o condiciones de trabajo, tanto económica como social, a través de la pluralidad de sujetos unidos para el mejoramiento de las mismas.

## 2.1. Conflicto individual y conflicto colectivo

**Individual:** “Es el surgido entre un trabajador y un empresario, teniendo como materia u objeto el debate sobre el reconocimiento de un derecho subjetivo de carácter singular sigue siendo individual el conflicto que, aun afectando a varios trabajadores o empresarios, tiene como base la discusión de intereses de carácter singular.”<sup>44</sup>

**Colectivo:** “se distingue del individual por la pluralidad de sujetos que intervienen en el, el titular del interés colectivo es el sindicato, organizaciones representativas o un grupo colectivo; así como por el objeto que termina siendo socio-jurídico, es autónomo del interés individual, es decir deben haber intereses que se atribuyen a la colectividad de trabajadores”.<sup>45</sup>

Así que los conflictos individuales “afectan exclusivamente y taxativamente a quienes han sido parte de él; inversamente, la solución del conflicto colectivo a afecta de un modo genérico a todos los integrantes presentes y futuros, del grupo o colectividad implicando en el conflicto”<sup>46</sup>, es decir que lo que distingue es el interés, el alcance y las consecuencias del conflicto.

## 2.2. Libre sindicalización y asociación.

La libre sindicalización es el pilar de la negociación entre trabajadores y patronos, es un

---

<sup>44</sup> Montoya Melgar, Alfredo. *Derecho del trabajo*. Pág. 703.

<sup>45</sup> *Ibíd.* Pág. 704

<sup>46</sup> *Ibíd.* Pág. 705.



medio indispensable para que los trabajadores puedan luchar, velar y proteger los derechos fundamentales en la relación laboral.

Es un derecho humano fundamental reconocido en diversos instrumentos internacionales. La Declaración Universal de los Derechos Humanos Artículo 23, inciso 4 establece que: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”.

El Pacto Interamericano de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Artículo 8: “1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos.”

La libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva son “derechos humanos fundamentales en el trabajo que forman parte integral de la democracia. Constituyen la base de las libertades civiles y una garantía a efectos de la protección contra la discriminación, la injerencia y el acoso. Estos derechos desempeñan también un papel fundamental en el desarrollo económico y social sostenible en las Américas, contribuyendo a conectar los objetivos sociales y las



demandas de la economía globalizada. Pueden fomentar la productividad, las medidas de compensación en los programas de ajuste y la paz laboral, y propiciar el reparto de los beneficios del crecimiento.”<sup>47</sup>

La constitución de la OIT en su declaración establece el valor fundamental de la libertad de asociación, la libertad sindical y la libertad de negociación colectiva. En 1998 hizo una declaración sobre los principios y derechos fundamentales del trabajo, obligando a todos los Estados miembros los hayan o no ratificado, entre los cuales se incluye la libertad sindical, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva,.

Entre los convenios más destacados están el Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, y el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva.

Estableciendo la importancia de estos derechos como medulares para alcanzar la paz y la justicia social “La existencia de organizaciones de trabajadores y de empleadores fuertes e independientes y el efectivo reconocimiento del derecho de negociación colectiva son herramientas esenciales para la gobernanza del mercado laboral. La negociación colectiva es un medio de alcanzar soluciones favorables y productivas en las relaciones entre trabajadores y empleadores que pueden ser conflictivas. Proporciona medios para generar confianza entre las partes mediante la negociación,

---

<sup>47</sup>Informe Global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, 2004 pág. 1



mediante la articulación y la satisfacción de los intereses diversos de las partes negociadoras. La negociación colectiva desempeña esta función mediante la promoción de una participación pacífica, integradora y democrática de las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores.”<sup>48</sup>

Como lo establece el Convenio 87 de la OIT, en su Artículo 2: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”.

El Convenio 98 de la OIT, establece en el Artículo 4: “Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”; Artículo 5: “1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía. 2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del Artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias,

---

<sup>48</sup>Principios de la OIT sobre el derecho de huelga.

<http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--es/index.htm> (Recuperado 14 de enero 2012)



costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este convenio”.

Aunque la OIT no tiene ningún convenio que declare expresamente el derecho de huelga, han surgido diversas discusiones al respecto, y “el Comité de Libertad Sindical (desde 1952) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (desde 1959), han reconocido en numerosas ocasiones el derecho de huelga como derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones.”<sup>49</sup>

Otro derecho fundamental es el derecho de huelga ha sido reconocido internacionalmente como un derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones y como un corolario indisociable del derecho de sindicación. “Sin embargo, aún hay en todo el mundo millones de personas que no gozan de esos derechos, e incluso cuando éstos son reconocidos, siguen presentándose obstáculos para su aplicación. En algunos países se deniega a determinadas categorías de trabajadores el derecho de sindicación, se suspenden ilegalmente organizaciones de trabajadores y empleadores, o los asuntos internos de éstas son objeto de injerencia. En casos extremos, los sindicalistas son víctimas de amenazas, detenidos, e incluso asesinados”<sup>50</sup>.

El derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen

---

<sup>49</sup> Principios de la OIT, sobre el derecho de huelga. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087989.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087989.pdf). (25 de noviembre 2011)

<sup>50</sup> *Ibíd.*



los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.

El comité de libertad sindical ha establecido que “es un derecho que todas las organizaciones de trabajadores deben disfrutar; las limitaciones sobre que trabajadores no disfrutan de este derecho no deben ser excesivas; la huelga es un medio de defensa para la lucha de los derechos económicos y sociales de los trabajadores; y el uso de este derecho no debe crear sanciones perjudiciales de ningún tipo para los que lo ejercen”<sup>51</sup>.

En la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102 inciso q), se reconoce el derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Dicho derecho lo podrá ejercer cualquier persona sin discriminación alguna y sin previa autorización, los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato.

Por lo tanto “el sindicato puede ser definido como la organización permanente de trabajadores asalariados para la representación y defensa de sus intereses generales frente al empresario y sus organizaciones, eventualmente, frente a cualesquiera otros sujetos de carácter privado o público”<sup>52</sup>.

En Guatemala el Código de Trabajo en su Artículo 206 establece que “sindicato es toda

---

<sup>51</sup> Principios de la OIT, sobre el derecho de huelga. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087989.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087989.pdf) (Recuperado 25 de noviembre 2011)

<sup>52</sup> Palomerque López, Manuel Carlos. Álvarez de la Rosa, Manuel. **Ob. Cit.** pág. 300



asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes”.

Las características de los sindicatos en Guatemala son:

- ✓ Permanentes;
- ✓ Tienen personalidad jurídica reconocida;
- ✓ Pueden suscribir contratos, pactos y convenios colectivos de trabajo y su característica que lo diferencia entre los grupos coaligados y asociaciones solidarias es el carácter permanente que adquieren como personas jurídicas para ser sujetos de derechos y obligaciones.

### **2.3. Inspección General de Trabajo**

El Código de Trabajo expresa su cometido en el Artículo 1° que “el presente Código regula derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la institución del Estado encargada de velar y promover el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo. Uno de los pilares fundamentales del Ministerio de



Trabajo es la Inspección General de Trabajo de Acuerdo a lo dispuesto por el Artículo 278 del Código de Trabajo, “la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”<sup>53</sup>.

El Código de Trabajo dedica el Capítulo Segundo del Título Noveno a la Inspección General de Trabajo. En dicho capítulo se alude al carácter, las obligaciones y facultades del cuerpo de inspectores de trabajo y previsión social.

Sus funciones ejecutivas están contempladas en el Artículo 3 del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como en el Artículo 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, y son entre otras:

- Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional;
- Armonizar las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir en la solución extrajudicial de estos, propiciando el arbitraje como mecanismo de solución;
- Recomendar, si fuere de beneficio para el país, la ratificación y aplicación de

---

<sup>53</sup> Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo.  
<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/igt/funciones/191-manual-de-organizacion.html>.  
(Recuperado 19 de junio 2012)



convenios internacionales de trabajo;

- Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales;
- Representar al Estado en coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia;
- Administrar sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo;
- Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores;
- Diseñar la política de capacitación técnica y profesional de los trabajadores;
- Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.
- Participar como representante mediador del ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho.

La Inspección General de Trabajo se constituye como un órgano de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social junto a la Dirección Superior, la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, la Dirección General de Trabajo, la Dirección General de Previsión Social, la Dirección General de Capacitación y Formación Profesional, la Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado y la Dirección General del



Empleo, está constituida por:

- El Inspector General de Trabajo que es la autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales y es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Código de Trabajo, leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social;
- Los subinspectores generales de trabajo, que ostentan la jerarquía inmediata inferior después del Inspector General, a quién representan o sustituyen por ausencia de éste. Tienen las mismas atribuciones del Inspector General, a quién apoyan en las actividades de coordinación y gerencia de funciones y actividades. Los inspectores operan el área metropolitana como Sub Inspector General de Trabajo en el área metropolitana y el Sub Inspector General de Trabajo en el área departamental;
- La Sección de Dictámenes y Opiniones Jurídicas Laborales es un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la Inspección General. Se encarga además de hacer el seguimiento y participar en los procesos judiciales de imposición de multas ante el organismo jurisdiccional;
- La Sección de Fiscalía o Visitaduría Laboral se integra por un cuerpo de Inspectores de Trabajo quienes se encargan de realizar visitas a empresas, para verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos, y acuerdos de trabajo y previsión social;
- La Sección de Conciliación Laboral está a cargo de un cuerpo de Inspectores de Trabajo, que se encarga de atender las demandas administrativas laborales, que interponen trabajadores, por: despido, cesación de contrato, o conclusión de relación laboral.

Su objetivo principal es velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor.

#### **2.4. Jurisdicción y competencia**

Se puede establecer que la jurisdicción es la facultad que tiene el Estado de administrar justicia. Y la competencia es lo que la limita. “función pública realizada por órganos competentes del estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud de la cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución”<sup>54</sup>.

Como lo establece el Artículo 51 de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89, “el organismo judicial en ejercicio de la soberanía delegada por el pueblo imparte justicia”. Y el Artículo 52 “tiene uncciones jurisdiccionales y administrativas, las cuales deberán desempeñarse con total independencia de cualquier otra autoridad”.

#### **Poderes de la jurisdicción**

- a. Notio (de conocer):** es la facultad que tiene el órgano jurisdiccional frente a los conflictos que son sometidos a su conocimiento;
- b. Vócatio (convocatoria):** es el medio por el cual el órgano jurisdiccional puede

---

<sup>54</sup> Couture, Eduardo. *Fundamentos del derecho procesal civil*. Pág. 40

llamar a las partes para que se presenten en juicio, es decir la obligación de constituirse en el proceso;

- c. **Coertio (coerción):** “medidas coercitivas cuya finalidad sea remover aquellos obstáculos que se oponen al cumplimiento de la jurisdicción. Es una facultad del juez, compeler y apremiar por los medios legales a cualquier persona para que esté de acuerdo a derecho (Artículo 66 Ley del Organismo Judicial)”<sup>55</sup>;
- d. **Iudicium (decisión):** es la facultad que tienen los órganos administradores de justicia de decir en los casos concretos que son presentados a su conocimiento para dirimir los conflictos, con fuerza de cosa juzgada (Artículos 203 y 57 Ley del Organismo Judicial);
- e. **Executio (de ejecución):** hacer cumplir lo ya decidido, a través de sentencia. (Artículos 203 y 57 Ley del Organismo Judicial).

### Clases de competencia

La competencia es la forma en que se distribuye la jurisdicción como lo establece el Artículo 62 de la Ley del Organismo Judicial los tribunales solo podrán ejercer su potestad en los negocios y dentro de la materia y territorio que se le hubieran asignado, lo cual no impide que en los asuntos que conozcan puedan dictar providencias que hayan de llevarse a efecto en otro territorio. La competencia puede ser por:

- a. **Por razón de materia:** se distribuye atendiendo la naturaleza jurídica del conflicto por ejemplo, existen jueces penales, civiles, laborales;

---

<sup>55</sup>Gordillo, Mario. Derecho procesal civil guatemalteco. Pág. 32.



- b. **Por razón de cuantía:** atendiendo al valor del conflicto;
- c. **Por razón de territorio:** atendiendo al circunscripción territorial;
- d. **Por razón de grado:** Como lo establece la Ley del Organismo Judicial Artículo 52 “las funciones jurisdiccionales le corresponden fundamentalmente a la Corte Suprema de Justicia y los demás tribunales que ellos están subordinados en virtud de las reglas de competencia por razón de grado”.

En el Código de Trabajo en título decimo se regula los tribunales de trabajo y previsión social. En el cual establece que todos los conflictos relativos a trabajo y previsión social están sometidos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social a quienes competen juzgar y ejecutar lo juzgado, los tribunales de trabajo y previsión social pueden ser:

**Unipersonales:**

- Juzgados de trabajo y previsión social.

**Colegiados:**

- Tribunales de conciliación y arbitraje;
- Salas de apelación de trabajo y previsión social.



## CAPÍTULO III

### 3. Intermediación como medio para evadir responsabilidades patronales

La intermediación es método de contratación laboral por medio del cual una persona jurídica o individual denominada intermediario contrata, capacita, recluta y recomienda personal para otra empresa que es el demandante o necesita los servicios. La contratación por medio de intermediario no es ilegal, sin embargo en las últimas décadas a través de la globalización y flexibilización de las normas de trabajo, ha sido utilizada como fraude las contrataciones laborales.

La intermediación puede ser por medio de servicios temporales o sólo como reclutamiento de personal, en la actualidad existen empresas que utilizan este tipo de contrataciones para personal de naturaleza permanente pero por contratos temporales, los cuales son renovados cada cierto tiempo. También se ha dado la modalidad que grandes empresas crean pequeñas empresas como intermediario para contratar su cartera laboral, así estos no están vinculados directamente esto como medio de evadir diversas responsabilidades patronales.

#### 3.1. Globalización y flexibilidad en el derecho de trabajo

Se entiende como globalización a la tendencia de los mercados y las empresas a extenderse económicamente, alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras nacionales. Muchos vinculan al fenómeno globalización únicamente en sentido



económico sin embargo sus efectos y alcances han sido, económicos, sociales culturales y por supuesto jurídicos. Siendo un fenómeno que sobrepasa los poderes y capacidades de los estados, por la circulación del capital y el proceso productivo mundial.

La globalización y flexibilización están íntimamente vinculadas, mientras los procesos de producción se imponen a los estados estos erróneamente flexibilizan las normas de trabajo, a través desregulación de las normas o los mecanismos de control como una forma aparente de permitir la inversión extranjera, y así permitiendo la creación aparente de formas de empleo reduciendo a las empresas costos laborales.

La flexibilización es un fenómeno del derecho de trabajo en cual los Estados disminuyen, eliminan o adaptan la protección laboral con la finalidad de aumento de la inversión y el empleo o competitividad empresarial. Así haciendo atractiva la inversión reduciendo costos y desregularizando la relación laboral. Esta flexibilización puede ser en normas heterónomas que son las que surgen por un proceso legislativo por organismos del estado, o en normas autónomas como son los convenios o pactos colectivos de trabajo. Puede ser a través de la norma, a través de la costumbre, de medios encubiertos o indirectos por la no intervención del estado.

Existe una flexibilización precontractual, en la relación de trabajo y al finalizar la relación laboral. Por ejemplo en contrataciones atípicas, temporales o simuladas (periodo de prueba pasantías, contratos por servicios profesionales y contratos



mediante intermediarios); violación a los derechos de la mujer embarazada, discriminación y abusos de todo tipo sin intervención o inspección de ningún órgano del estado; reducción de la indemnización o la falta de acceso y celeridad en los procesos judiciales. Puede ser de carácter colectivo o de carácter individual por ejemplo crear procesos exhaustivos para la creación de sindicatos, o la limitación del derecho de huelga.

Anualmente el Estado de Guatemala fija a través de acuerdo gubernativo por conducto del organismo ejecutivo el salario mínimo anual sin embargo para incentivar la inversión extranjera fija un salario mínimo menor para actividades exportadoras y de maquila, este es un claro ejemplo de la flexibilización en la norma.

El periodista, Alberto Garzón Espinoza hace un estudio sobre las empresas transnacionales en Argentina, estableciendo si realmente a través de la flexibilización ha habido o ha existido una variable en la economía de Argentina. "estas empresas utilizan paraísos fiscales para evadir y aludir impuestos, mermando la capacidad de recaudación de los estados, deteriorando y destruyendo los servicios públicos, generando inestabilidad financiera y laboral y amenazando la democracia. Sin embargo no ha existido una variable significativa en las tasas de empleo ni de los salarios mínimos".<sup>56</sup>

En la depresión económica de los años treinta Estados Unidos se encontraba en la

---

<sup>56</sup>Garzón Espinoza, Alberto. <http://www.agarzon.net/>(Recuperado 7 de mayo 2012)



peor crisis de la historia y el presidente Roosevelt fijó un salario mínimo vital estableciendo:

“En mi discurso inaugural prometí simplemente que nadie habría de morir de hambre en este país. Hoy agrego con idéntica sencillez, que ningún comercio, cuya existencia dependa del pago de salarios menores que los suficientes para la vida de sus obreros, tiene derecho a continuar en este país. Con la palabra “comercio” quiero designar, en este caso, todas las empresas comerciales, como también las industriales; al hablar de obreros, me refiero a todas las personas que trabajan, ya usen cuello blanco u overol; y por salarios suficientes para la vida entiendo retribuciones que no solamente permitan la subsistencia, sino que haga posible una -vida decente-”<sup>57</sup>.

Esta medida perseguía la elevación del poder adquisitivo de los salarios y el aumento del consumo interno, generando, de esta manera, mas demanda y, por ende, mas trabajo. El propio Roosevelt explica lo siguiente “no ignoro que el aumento de los salarios producirá un aumento en el costo; pero pido a las administraciones industriales y comerciales que tomen en consideración, primero, el mejoramiento de las cifras de operación como consecuencia del gran aumento de las ventas, que ha de esperarse de la elevación del poder adquisitivo del público. Estos son principios de sana economía y buen comercio, aumentando su amplia capacidad de consumo y si se comienza por inflar los precios de la misma rapidez y en la misma proporción como aumentamos los salarios, todo proyecto dejara de producir los resultados que él se espera”.

---

<sup>57</sup> [http://www.elhistoriador.com.ar/frases/mundo/franklin\\_d\\_roosevelt\\_y\\_el\\_new\\_deal.php](http://www.elhistoriador.com.ar/frases/mundo/franklin_d_roosevelt_y_el_new_deal.php) (recuperado 7 mayo 212)

### 3.2. Fraude y simulación de los contratos de trabajo

Etimológicamente, la palabra simulación proviene “Del latín simul y actio, palabras que indican alteración de la verdad; ya que su objeto consiste en engañar acerca de la autentica realidad del acto. El objeto de la simulación consiste en engañar; y desde el punto de vista se halla comprendida en el nombre general de fraude del cual no se diferencia sino como especie de género. La simulación en caso de descubrirse y alegarse, puede constituir causa de nulidad de los actos jurídicos, por atentar casi siempre contra un precepto de orden público, o por la lógica de no poder tener realidad lo que las partes no han querido en verdad.”<sup>57</sup>

La simulación tiene lugar cuando se encubre el carácter jurídico de un acto bajo la apariencia de otro.

Y también cuando se haya simulado un acto con el fin de violar las leyes o perjudicar a otro no puede ejercer acción alguna, por causa de simulación, contra ese tercero lesionado en sus intereses o derechos. “cuando el acto contiene cláusulas que no son sinceras, o fechas que no son verdaderas, o cuando por él se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, que no son aquellas para quienes en realidad se constituyen o transmiten”<sup>58</sup>.

Simulación fraudulenta “es la llevada a cabo, o intentada al menos, para ajeno perjuicio.

<sup>57</sup>Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 150

<sup>58</sup>Grisolia, Julio Armando. **Ob. Cit.** Pág. 365.



En la esfera civil determina la anulación o rectificación del caso y en la indemnización de los perjuicios.”<sup>60</sup>

La simulación laboral ha adquirido auge a través de la flexibilización de las relaciones laborales, estas simulaciones se dan a través de celebrar contratos de trabajo con diferentes modalidades como servicios profesionales, o por plazo determinado cuando la naturaleza del servicio que se va a prestar es por tiempo indefinido.

Los actos, negocios, conductas fraudulentas o simuladas van contra el orden público laboral, y son responsabilidad del empleador, son sancionadas declarando la nulidad del acto.

Establece el Artículo 19 del Código de trabajo Toda prestación de servicio o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica del contrato de trabajo, deben regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Sin embargo el fraude es “una expresión genérica que incluye todas las formas de evasión del cumplimiento total o parcial del derecho del trabajo, formando el cuadro de la llamada patología jurídica; en sentido restringido se refiere a las búsquedas de caminos indirectos o desviados para aludir el cumplimiento de la ley o las normas imperativas, a través de negocios reales. Se produce cuando, amparado en una

---

<sup>60</sup> *Ibíd.* Pág. 151.



disposición legal, se obtiene un resultado prohibido por otra norma jurídica”<sup>60</sup>.

Entre la simulación y el fraude existen diferencias “en la primera hay una mera apariencia-el negocio simulado es ficticio-, mientras que en el fraude hay una situación real, ya que el negocio es serio y busca conseguir un resultado prohibido. Mientras que en la simulación en un medio para encubrir la violación de la ley, el fraude es una violación a la ley mediante un negocio real”<sup>61</sup>.

### **3.3. Intermediación en la relación laboral**

La intermediación laboral es “el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto los oferentes de trabajo con los demandantes de empleo para su colocación”<sup>62</sup>.

El Artículo 5 del Código de Trabajo Decreto 1441 establece que “Intermediario es toda persona que contrata a nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales. No tiene carácter de Intermediario y si de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

El Artículo 81 de la misma disposición legal establece en su último párrafo “... Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa,

---

<sup>60</sup> Grisolia, Julio Armando. *Ob. Cit.* Pág. 363.

<sup>61</sup> *Ibíd.* Pág. 365

<sup>62</sup> Rojas Chávez, Armando Mario. *La intermediación laboral.* Pág. 187.

esta última será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley”.

Dentro de la intermediación laboral se encuentran tres elementos personales que son:

- a. **Oferente:** se refiere al trabajador, quien necesita del trabajo para obtener los medios necesarios para su subsistencia y desarrollo personal, prestó sus servicios o realiza una obra a beneficio de un tercero. “es el sujeto que pone a disposición del demandante su fuerza de trabajo para ser empleada en las actividades requeridas por éste, actividad que se ejecuta bajo su continuada subordinación”<sup>64</sup>;
- b. **Demandante:** es el beneficiario de los servicios del oferente, es la persona individual o jurídica ante quien el oferente(trabajador) realizara la obra o prestara sus servicios;
- c. **Intermediario:** es la persona individual o jurídica que sirve como vínculo para que el oferente preste sus servicios al demandante, es decir para que el oferente se incorpore al mercado laboral;

De lo anterior, se hace referencia a que: “pueden distinguirse dos clases o variantes de intermediarios: el agente colocador y el cuasi contratista.”<sup>65</sup> Sin embargo Rojas establece tres modalidades de intermediarios, el simple intermediario, la agencia de empleo y la empresa de servicios temporales.

Aunque legalmente dicha clasificación es inexistente, el **agente colocador** o agencia de

---

<sup>64</sup> Rojas, Armando. **Ob. Cit.** Pág. 190.

<sup>65</sup> Fernández Molina. **Ob. Cit.** Pág. 154.

empleo, simple intermediario se limita a reclutar, capacitar y recomendar a los trabajadores en las empresas que son requeridos, beneficiándose mediante comisiones de dicha labor. Sin embargo luego de la contratación del demandante la relación entre el oferente y el intermediario cesa, y este no tiene ninguna obligación frente al trabajador.

El **cuasi contratista empresas de servicios temporales**, es una figura señalada debido a las ganancias que adquiere por los servicios que presta, de la misma forma que el agente colocador, recluta, capacita y recomienda al trabajador pero la relación persiste entre oferente e intermediario, el intermediario delega la subordinación en el empleador quien se beneficia del servicio que se presta, pero el intermediario es el que debe retribuir los servicios al oferente y quien responde con todas las obligaciones patronales, a través de esto por obtiene una ventaja de los servicios pagados que él personalmente no labora.

El cuasi contratista o la empresa de servicios temporales, “es el auténtico empleador de los trabajadores en misión, razón por la cual le corresponde cumplir con todas las obligaciones que surjan del contrato de trabajo, como el pago de salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones, pago de los aportes parafiscales.”<sup>66</sup>

En las empresas de servicios temporales se encuentran dos tipos de trabajadores; los trabajadores en misión siendo estos los que realizan una obra determinada, por ejemplo una empresa de servicios temporales que presta servicios de construcción, un

---

<sup>66</sup> Rojas, Armando. Ob. Cit. Pág. 192.



demandante que necesita levantar una pared; y los trabajadores de planta aquellos que sus servicios son para el funcionamiento normal de una empresa.

En Guatemala no existe una norma que regule la intermediación sin embargo para que esta sea real y no un medio fraudulento hay que estudiar un supuesto y el único que establece el Código de Trabajo, y es que la empresa intermediaria cuente con un capital propio, debe ser independiente al demandante, y poder subsistir por sus propios medios.

Otro aspecto es que se supone que sólo debe ser requerida esta institución para empleos temporales, accidentales, o de obra determinada, no tiene sentido si no es de esta forma pues lo que existiría entre el demandante y oferente es un contrato de trabajo propio, que llene todos los elementos de la relación laboral.

#### **3.4. Intermediación como fraude y simulación**

En el presente estudio no se refiere a la intermediación del agente colocador o cuasi contratista, ya que como se estableció el agente colocador recluta, capacita y brinda los trabajadores que una empresa necesita, y se rompe el vínculo entre el oferente y el intermediario; por otro lado el cuasi contratista brinda servicios de obra determinada, ejemplo el servicio de construcción de una pared o limpieza de los vidrios de un edificio que es requerida algunas veces al año; por lo tanto ninguno de los anteriores es objeto de este estudio.

Sí interesa en el presente estudio el intermediación de servicios temporales que brinda a una empresa trabajadores de planta, es decir aquellos necesarios para el normal funcionamiento de la empresa, frente a estos para delimitar si la contratación fraudulenta o simulada tenemos dos supuesto:

- a. Que la empresa intermediaria cuente con capital propio;
- b. Que los servicios prestados sean de naturaleza accidental o temporal.

Se deben establecer las características de la relación laboral y a quien se presta los servicios, así como las obligaciones que surgen por el contrato de trabajo entre patronos y trabajadores, si se trata de una intermediación o relación laboral directa.

Para clarificar esta situación, se establece que “si la obra o trabajo a contratarse es diferente a las labores normales del beneficiario, este no tiene ninguna responsabilidad laboral frente a los trabajadores del contratista; no existe aquel la presunción de simulación y por lo mismo no se aplica la solidaridad patronal. Ahora bien si la obra contratada pertenece a la actividad normal o giro ordinario de los negocios del beneficiario, este es solidariamente responsable, en el segundo caso se presume una simulación, ya que si la obra contratada pertenece al giro normal del beneficiario, cabe preguntarse la razón por la cual éste no lo convino directamente con los trabajadores”.<sup>67</sup>

Como mayor problema que presenta la figura de intermediación es la credibilidad, las

---

<sup>67</sup>Fernández. **Ob. Cit.** Pág. 156

razones que esta figura es usada para fines fraudulentos, por haber un vacío legal en la misma no está clara la solidaridad que existe entre Intermediario y Patrono, ni los mecanismo para establecer cuando esta Intermediación es real o simulada, para evadir responsabilidades de parte del patrono o para evitar responsabilidades de seguro y previsión social o evitar la sindicalización de los trabajadores.

La figura del intermediario cobra especial relevancia, no tanto respecto de su uso sino de lo que sería su mal uso o abuso. “Es preocupante observar que algunos de los usuarios de la figura de la intermediación laboral, en especial las empresas de servicios temporales, se han valido de este medio para simular la existencia de verdaderos contratos de trabajo indefinidos en el tiempo”<sup>67</sup>.

Con miras a proteger empresas de eventuales reclamos laborales o de previsión social, se emplean intermediarios promovidos por el mismo empleador. De esa cuenta sirven como valladares protectores en lo que se desvanecería o al menos retardaría uno de aquellos reclamos. Si el trabajador o el seguro social pretendieran algún reclamo, que lo haga ante el supuesto intermediario, pero no ante la empresa que es el verdadero empleador. “En este aspecto entramos en una zona de frontera entre lo que sería el intermediario y el contratista”.<sup>68</sup>

Las empresas han buscado a través de la globalización ser más productivas y competitivas, por lo tanto han creado diversos mecanismos y métodos para evadir

---

<sup>67</sup>Rojas, Armando. **Ob. Cit.** Pág. 189

<sup>68</sup>**Ibíd.** Pág. 156



responsabilidades patronales, de esta forma proteger su capital y el propio nombre comercial.

Asimismo, se puede establecer entre los casos más comunes de fraude del empleador los siguientes: “en de la interposición del seudoempleador, generalmente insolvente, entre el trabajador y el auténtico empleador (que dirige el trabajo y se beneficia con él) para evitar las responsabilidades establecidas en la ley.”<sup>69</sup>

A través de contrataciones simuladas o fraudulentas como lo son el contrato de servicios profesionales o por tiempo determinado, engañando a los propios trabajadores y por supuesto evadir de forma jurídica cualquier reclamo de los mismos. En la intermediación han encontrado un método más efectivo de proteger su capital, sus activos y de demandas judiciales.

Se estableció que para que una empresa pueda ser intermediaria debe ser creada y subsistir con bienes propios de la empresa, sin embargo cuando una empresa mercantil crea otra para ser intermediaria estas están ligadas tanto que dicha intermediación no existe, como lo establece el Código de Trabajo “no tiene carácter de Intermediario y si de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios”.

Aunque esta es una modalidad común, el Estado de Guatemala no ha tomado una

---

<sup>69</sup>Grisolia, Julio Armando. **Ob. Cit.** Pág. 363.



posición al respecto, siendo esta no intervención una verdadera intervención negativa, y perjudicial para los trabajadores que se ven en la necesidad de aceptar contratos de trabajo fraudulentos sin que haya un verdadero respeto a sus garantías laborales.

Lo que ha sucedido, es que es común que las grandes empresas creen sociedades anónimas como intermediarias para que recluten, capaciten y contrates a sus trabajadores, pero no como simple empresas de reclutamiento sino como intermediarios para servicios temporales, contratando a gran cantidad de su trabajadores. Lo importante aquí es que realmente ambas empresas no están separadas al contrario una depende de la otra, ya que no subsiste con capital propio.

El otro problema es que la gran empresa real cuenta con un capital y activos millonarios, pero la empresa "intermediaria" que realmente no es independiente está suscrita con un capital menor, es decir que no tiene la solides, ni la capacidad para responder materialmente frente a terceros.

Otro punto es que para que la intermediación sea real el trabajo que el oferente realizara debe ser de naturaleza accidental o de carácter temporal, debemos suponer que un banco no puede contratar cajeros de carácter temporal pues un cajero es necesario para el funcionamiento del banco, lo mismo que una secretaria e incluso un conserje pues siempre será necesario para la empresa, la única forma de hacerlo es que estos se encuentren cubriendo vacaciones, licencias o cualquier tipo de eventualidad que haya surgido. Si lo anterior se realiza contratando personal de



naturaleza permanente debemos suponer que son contrataciones fraudulentas y simuladas. Y supongamos que no sea de forma tan violenta como el anterior que la empresa crea a una segunda sino sea independiente, aún así los servicios contratados si se llevan conforme al anterior supuesto son fraudulentos y simulados.

Al hacer referencia de contrataciones fraudulentas es que la intermediación en sí no es un delito, pero se utiliza una medio legal para evadir las responsabilidades patronales; simulada ya que el contrato de trabajo real no es frente al patrono que se celebró sino a otro que es el real empleado, por otro lado los miembros de la empresa intermediaria resultan ser verdaderos trabajadores de la empresa creadora.

Se Debe analizar de forma profunda como esta falsa intermediación afecta las relaciones laborales tanto de carácter individual como colectivo.

### **3.5. Consecuencias individuales en la relación laboral**

El principal problema que se da en la intermediación es establecer quién es el empleador de la relación laboral "no siempre es fácil para el trabajador fijar con precisión quien adopta frente a él la calidad de sujeto empresarial y, por consiguiente, exigirle el cumplimiento de las obligaciones que como tal le afecta. Identificar al empresario no es otra cosa que determinar a quién corresponde la responsabilidad empresarial plasmada en un sistema jurídico sobre condiciones de trabajo y Seguridad Social o en el propio contrato de trabajo. La apariencia de empresarios siempre encierra



el contra punto de descubrir el que de verdad recibió el trabajo y debe el salario (quien organiza y recibe el trabajo es el empresario, aunque intervengan otros sujetos).”<sup>71</sup>

A la estabilidad laboral no se refiere únicamente a conservar un trabajo, sino a que todo el entorno laboral debe ser integral para el trabajador, sin embargo en la contratación mediante intermediarios como los trabajadores no están ligados directamente al patrono a diferencia de sus otros compañeros de trabajo, se tiende a que estos sean desiguales tanto en salarios como en las demás condiciones de trabajo.

Sin importar las condiciones de contratación todos los trabajadores deben ser tratados en igualdad de salario y oportunidades, “todo trabajador que labora en las mismas condiciones que otros, tienen derechos a recibir el mismo salario... la remuneración del trabajador en misión deber ser equivalente a la que reciben los trabajadores contratados por la empresa usuaria que realicen las mismas labores”<sup>72</sup>.

Otro obstáculo que se presenta es identificar quién debe responder por la seguridad del trabajador, Mario Rojas establece que si los servicios son por obra determinada, tomando en cuenta el ejemplo de la construcción de una pared o la limpieza de unos vidrios, el intermediario que es el verdadero patrono debe brindar y garantizar la seguridad del trabajador.

Si los servicios son temporales pero para trabajadores de planta, el beneficiario u

---

<sup>71</sup>Palomerque. Álvarez. **Ob. Cit.** Pág. 522.

<sup>72</sup>Rojas, Armando. **Ob. Cit.** Pág. 197.



demandante, a pensar que no es el verdadero patrono debe brindar la seguridad a los trabajadores "que si bien en principio las empresas de servicios temporales son verdaderos patronos y responsables frente al trabajador en misión de la salud ocupacional, no es lícito ni legítimo que un usuario aproveche los servicios de esta clase de trabajadores para atribuirle funciones que escapan totalmente de los deberes propios del contrato de trabajo celebrado por el empleado con la empresa de servicios temporales y luego pretenda desconocer las naturales consecuencias del marco obligacional que surge del contrato de prestación de servicios celebrado con ésta, para sí evadirse de la ineludible responsabilidad laboral que surge de su proceder culposos que origina accidentes de trabajo"<sup>72</sup>.

Qué pasaría si el beneficiario del servicio (quien es el verdadero patrono) o sus representantes abusan de alguna forma de su posición de forma verbal, físicamente o incumplen con las obligaciones patronales, como esto afecta al trabajador y como él se va a dar por despedido si jurídicamente estos no tienen ningún vínculo.

Si alguno de sus compañeros de trabajo, el beneficiario o representante del mismo incurre en alguna falta del Artículo 79 del Código de Trabajo, cuando estos realmente en la relación contractual no están vinculados.

Los contratos por intermediarios deben ser por tiempo u obra determinada, pero se da la modalidad que la naturaleza del servicio es por tiempo indeterminado por lo tanto los

---

<sup>72</sup>Rojas, Armando. **Ob. Cit.** Pág. 195



contratos son renovados constantemente, esto afecta a la estabilidad laboral, también el conteo del tiempo de vacaciones e indemnización en el caso de despido injusto o indirecto, así como de todas las prestaciones laborales.

Se ve afectada la plena garantía de fuero de maternidad “el amplio período del fuero de maternidad es incompatible con la corta duración del contrato de trabajo en misión, lo cual da lugar a que en todas las situaciones la relación laboral con la trabajadora en misión termine dentro del periodo de amparo<sup>74</sup>”. En este caso se debe analizar que prevalece la inamovilidad de la trabajadora, o la contratación por tiempo determinado.

De haber un despido injusto o indirecto a quien demandaría el trabajador, al intermediario (quien es legalmente su patrono), al beneficiario o a ambos, Y hasta qué punto la responsabilidad es solidaria. Desde el punto económico obviamente el beneficiario se encuentra en mejor solvencia económica en caso de ejecutar una demanda.

Como se puede ver son diversos los factores que afectan al trabajador directamente en estas contrataciones, se ve vulnerado en todas sus garantías laborales y no hay una norma que regule la intermediación, ni solidaridad entre intermediario y beneficiario, pareciera ser que el trabajador se vuelve en una mercancía en una cosa cambiante y canjeable, sin tomar en cuenta la naturaleza de la relación laboral, la susceptibilidad en que el trabajador por necesidad se encuentra.

---

<sup>74</sup>Rojas, Armando. **Ob. Cit.**Pág. 20.

Desde todo punto de vista vulnera el principio de tutelaridad el trabajador se ve en una situación de desprotección tanto jurídica, social y económica, pre contractual, en el desarrollo de la prestación laboral y a la terminación de la misma.

### **3.6. Consecuencias colectivas en la relación laboral**

En ejemplo anterior si todos los cajeros contratados quisieran mejorar las condiciones del lugar donde se encuentran laborando, no podrían reclamar dichas peticiones al beneficiario, lo tendrían que ser ante al intermediario, pero esto no garantiza que sus peticiones serán satisfechas.

Por otra parte si decidieran ser parte del sindicato de trabajadores de la empresa beneficiaria, sería muy difícil ya que ellos no tienen un vínculo con dicha empresa, se supone que solo estén de forma permanente, de esta misma forma como podrían hacer uso de su derecho de huelga, sindicalización o libre asociación.

Hay criterios que establecen que los trabajadores en intermediación pueden afiliarse a los sindicatos de la empresa que goza de sus servicios, "los trabajadores en misión puedan afiliarse al sindicato del usuario sin condición alguna, ello ha dado lugar a que el trabajador en misión sea beneficiario de la convención colectiva o del pacto colectivo que rija para los trabajador del usuario por ser la empresa de servicios temporales el autentico empleador del trabajador en misión, le corresponde reconocer los beneficios



extralegales establecidos en el pacto o en la convención colectiva del usuario, sin derecho de poder repetir contra éste por las obligaciones laborales no previstas dentro del proceso de contratación del trabajador en misión.”<sup>75</sup>

Hay que analizar qué pasa con el derecho de inamovilidad en los trabajadores por intermediación en el derecho sindical, algunos juristas opinan que prevalece el contrato de servicios temporales pues en este caso no es un despido sino que el contrato a finalizado por el tiempo o la obra ya cumplida, así que esto no es considerado como un despido.

Es de suponer que dicha empresa intermediaria dejara de existir obviamente el capital y los activos de la empresa no serían suficientes para responder por las relaciones laborales en colectividad, como la gran empresa que goza de los servicios prestados.

Son muchas las consecuencias individuales como colectivas en el mal uso de la intermediación laboral, y beneficios para el patrono que la utiliza, no hay una ley que lo regule, ni un interés Estatal para combatir este tipo de abusos patronales y contrataciones fraudulentas.

---

<sup>75</sup>Rojas, Armando. **Ob. Cit.** Pág. 199.



## CAPÍTULO IV

### **4. Derecho comparado, recomendaciones de organismos internacionales y situación de los órganos Estales que intervienen en la relación laboral**

Las normas que regulan la intermediación laboral suelen presentar un sistema limitado, en tutela de los derechos laborales y en prevención del abuso del sistema de contratación, pues como ha destacado Plá Rodríguez, Américo, pueden utilizarse estos mecanismos para “aludir o aligerar sus responsabilidades laborales o de previsión social, promoviendo artificialmente la ficción de una empresa que figura a nombre de una persona, pero que en realidad actúa como un simple intermediario de la empresa principal, que es la autentica empleadora tanto del que figura como intermediario como de sus empleados.”<sup>76</sup>

En Guatemala no hay ninguna ley que regule la intermediación laboral por lo tanto es importante tomar en cuenta y estudiar la regulación jurídica que tiene otros países al respecto, para así poder establecer que camino podría tomar el legislador. Este es un problema que ha afectado tanto a países latinoamericanos como europeos, en Europa se impulsó la flexibilización de las normas de trabajo y actualmente podemos ver la crisis económica más grande de la historia, debemos analizar si estas formas de contratación son la solución o al contrario han sido una llaga que ha crecido y con consecuencias negativas, sin dar solución económica alguna.

---

<sup>76</sup> Intermediación Laboral. <http://www.scribd.com/doc/78421377/LA-INTERMEDIACION-LABORAL-Y-LA-TERCERIZACION-DESIRTUAN-EL-EMPLEO-EN-EL-PERU> (4 de marzo 2012)

En Guatemala los órganos Estatales, que intervienen o deben intervenir en las relaciones laborales, y deben garantizar el respeto de las garantías laborales, no tienen la capacidad económica, ni académica, para combatir diversos tipos de violaciones, abusos patronales, contrataciones laborales fraudulentas y simuladas.

Es importante que el Estado de Guatemala tome una posición para el avance, la protección, el respeto y la integridad de los trabajadores, si bien es cierto impulsando la inversión extranjera pero no a costas del sufrimiento y sacrificio de la mano obrera.

#### **4.1. Derecho comparado y recomendaciones de organismos internacionales referente a la intermediación**

Las empresas de servicios temporales “surgieron hacia mediados de la década de los años sesenta en ejercicio de la libertad de empresa, como una modalidad de trabajo por medio de la cual un empresario suministra en forma independiente trabajadores a una empresa usuaria, para que, sin perder la condición de verdadero empleador de dichos trabajadores, presten servicios subordinados al usuario”.<sup>77</sup>

En la intermediación “las empresas de servicios temporales son el auténtico empleador de los trabajadores en misión, razón por la cual le corresponde cumplir con todas las obligaciones que surjan del contrato de trabajo.”<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup>Blanco Rivera, Oscar Andrés. *Las empresas de servicio temporal Colombia*. Pág. 1

<sup>78</sup>Rojas Chávez, Armando Mario. *Ob. Cit.* Pág. 2



En este caso la relación laboral entre patrono y trabajador se rompe, ya que se forma un triángulo dejando de ser directa, esta modalidad ha aumentado por diversos motivos, uno de ellos la flexibilización de las normas de trabajo y diversas formas de evadir responsabilidades patronales. El intermediario que sería el empleador directo de la relación laboral éste delega su poder de dirección al beneficiario del servicio.

En algunos países, como en Colombia la intermediación temporal está claramente prohibida cuando se trata de actividades permanente.

Ley 50 de 1990, Artículo 77 de Colombia, los usuarios de las empresas de servicios temporales sólo podrán contratar con éstas en los siguientes casos:

1. Cuando se trate de las labores ocasionales, accidentales o transitorias a que se refiere;
2. Cuando se requiere reemplazar personal en vacaciones, en uso de licencia, en incapacidad por enfermedad o maternidad;
3. Para atender incrementos en la producción, el transporte, las ventas de productos o mercancías, los períodos estacionales de cosechas y en la prestación de servicios, por un término de 6 meses prorrogable hasta por 6 meses más.”

Las empresas de servicios temporales puedan ejercer dicha actividad de intermediación pero deben obtener licencia que les autorice, y llenar como lo establece la ley 50 de 1990 por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo, del Congreso



de Colombia, y Decreto Número 4369 de 2006, Ministerio de la Protección Social.

Dicha ley establece quiénes son contratistas independientes, las obligaciones y la responsabilidad solidaria de las partes, y la definición, requisitos y obligaciones del simple intermediario y Contratista, en sus Artículos 34 y 35.

Colombia, bajo el hecho que muchas empresas estaban abusando de dicha modalidad en el año 2006 dictó el Decreto reglamentario 4369 estableciendo requisitos, límites y funciones de en la intermediación, para evitar relaciones laborales disfrazadas, simuladas y aparentes, en la prestación de servicios temporales.

Decreto Número 4369 de 2006, Ministerio de la Protección Social de Colombia, entre los más importante del Decreto se encuentra:

- Artículo 2°. Definición de Empresa de Servicios Temporales.
- Artículo 4°. Trabajadores de planta y en misión. “Los trabajadores vinculados a las Empresas de Servicios Temporales son de dos (2) categorías: Trabajadores de planta y trabajadores en misión. Los trabajadores de planta son los que desarrollan su actividad en las dependencias propias de las Empresas de Servicios Temporales. Trabajadores en misión son aquellos que la Empresa de Servicios Temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos. Se entiende por dependencias propias, aquellas en las cuales se ejerce la actividad económica por parte de la Empresa de Servicios Temporales”;



- Artículo 5°. Derechos de los trabajadores en misión. Los trabajadores en misión tendrán derecho a un salario ordinario equivalente al de los trabajadores de la empresa usuaria que desempeñen la misma actividad, aplicando para el efecto las escalas de antigüedad vigentes en la empresa, igualmente, tendrán derecho a gozar de los beneficios que el usuario tenga establecidos para sus trabajadores en el lugar de trabajo, en materia de transporte, alimentación y recreación.

Se entiende por lugar de trabajo, el sitio donde el trabajador en misión desarrolla sus labores, junto con trabajadores propios de la empresa usuaria, un caso (y temporal) es permitida, para cubrir las vacantes del personal que salgan en vacaciones, licencias o incapacidades o para que ayuden un aumento de producción o temporada, el cual no podrá ser superior a 6 meses y prorrogables máximo hasta por 6 meses más, dicha vinculación a través de una intermediación.

La solicitud para la autorización de empresas de servicios temporales Artículo 7 de dicha ley, la cual debe hacerse ante los órganos competentes y llenar ciertos requisitos: Escritura pública de constitución de la empresa; representación legal; objeto social el cual debe ser la prestación de servicios con terceros beneficiarios de forma temporal; estado contable de la empresa; capital social pagado, que debe ser igual o superior a trescientas veces el salario mínimo legal mensual vigente; reglamento de trabajo; formatos de los contratos de trabajo; y póliza de garantía.

En el Artículo 8 la obligación de celebrar contratos por escrito, estableciendo todos los



derechos y obligaciones de los mismos; Artículo 11 las empresas de servicios temporales están obligadas a constituir una póliza de garantía, a favor de los trabajadores en misión, para asegurar el pago de sus salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones.

Afiliación de trabajadores al sistema de seguridad social Integral Artículo 12, las empresas de servicios temporales están obligadas a afiliar y a pagar los aportes parafiscales y los aportes a los sistemas de seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales, de acuerdo con las disposiciones legales que regulan la materia; Artículo 17, la póliza de garantía deberá constituirse en cuantía no inferior a quinientas (500) veces el salario mínimo legal mensual vigente, para asegurar el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de los trabajadores en misión, en caso de iliquidez de la empresa de servicios temporales, aunque depende de la cantidad de trabajadores que puede ser hasta 2,000 salarios mínimos.

Conforme lo establecen las leyes en el Perú “La intermediación laboral, es un modelo de organización que tiene como objeto social exclusivo la prestación de todo tipo de servicios de intermediación laboral, estando facultada para desarrollar simultáneamente todo tipo de actividades de servicios temporales, complementarios y especializados, análogas, afines o conexas, previstos en la ley, lo que consta en sus estatutos y en el registro correspondiente ante autoridad competente”<sup>78</sup>.

---

<sup>78</sup>Intermediación Laboral. <http://www.scribd.com/doc/78421377/LA-INTERMEDIACION-LABORAL-Y-LA-TERCERIZACION-DESVIRTUAN-EL-EMPLEO-EN-EL-PERU> (Recuperado 4 de marzo 2012)

Ley número 27626 en Perú establece “porcentajes limitativos para el número de trabajadores de empresas de intermediación que pueden brindar servicios en las empresas usuarias. Esta limitación consiste en no exceder del 20% del total de trabajadores de la empresa usuaria, por su carácter temporal”. También contiene disposiciones como multas y cancelaciones de las empresas de servicios temporales, y procedimientos administrativos de las mismas.

Lo que hay que resaltar es la importancia que establece en la creación de dichas empresas, la autorización que estas deben tener, las garantías que estas deben prestar para su funcionamiento, es una ley protectora del trabajador y limita las contrataciones fraudulentas.

Sin embargo “es preocupante observar que algunos de los usuarios de la figura de la intermediación laboral, en especial empresas de servicios temporales, se han valido de este medio para simular la existencia de verdaderos contratos de trabajo indefinidos en el tiempo”<sup>79</sup>.

Las garantías específicas a favor de los trabajadores comprendidos en la relación de empleo triangular, deben gozar de las siguientes protecciones:

- Libertad sindical;
- Negociación colectiva;

---

<sup>79</sup> Rojas, Armando Ob. Cit. Pág. 5

- Salarios mínimos;
- Tiempo de trabajo y demás condiciones de trabajo;
- Prestaciones de seguridad social obligatorias;
- Acceso a la formación;
- Seguridad y salud en el trabajo;
- Indemnización en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional;
- Indemnización en caso de insolvencia y protección de los créditos laborales;
- Protección y prestaciones de maternidad y protección y prestaciones parentales.

No existe esfuerzos por parte del Estado de Guatemala para prevenir y evitar que la figura de intermediación laboral sea empleada para cometer actos irregulares. Pareciera una no intervención, aunque si el Estado no interviene en esas relaciones, es una falacia, ya que esa no intervención es en realidad, una intervención a favor del más fuerte.

Ya se estableció que la única norma en relación a la intermediación es el Artículo 5 y 81 del Código de Trabajo se debe analizar si son suficientes para prevenir que las empresas abusen de la modalidad de la intervención en la relación laboral, que ha sido de interés y preocupación por diversos países y organismos internacionales, algunos a favor de la flexibilidad de las normas de trabajo, otros recomendando a los Estados que intervengan y creen normas y métodos para la prevención de dicha problemática.

“El escenario del mercado laboral internacional está marcado por los contrastes y la



incertidumbre”, dijo el Director General de la OIT, Juan Somavia “Si bien el crecimiento económico genera millones de empleos cada año, el desempleo aún es elevado y este año puede alcanzar niveles sin precedentes. Y si bien hay más gente empleada que nunca antes, eso no significa que sean empleos decentes. Hay demasiadas personas que cuando no están desempleadas quedan atrapadas en las filas de los trabajadores pobres, de los más vulnerables o de los desalentados”<sup>81</sup>.

Intentando no vulnerar el principio de tutelaridad y estabilidad para los trabajadores se ve la necesidad de que cada Estado tome una postura al respecto y si bien es cierto por el fenómeno de globalización y través de este la flexibilidad de las normas de trabajo es algo más grande que los propios Estados por la economía mundial, sin embargo no deben dejar olvidada a la mayoría de población y sus habitantes que es la sociedad trabajadora.

La intermediación laboral ha sido desde el principio de la existencia de la Organización Internacional del Trabajo OIT, la preocupación permanente de los problemas dimanantes de la intermediación, ya en la primera reunión de la Conferencia de la OIT en 1919, se adoptó la recomendación número 1 sobre el desempleo que preconiza que los Estados Miembros “adopten medidas para prohibir la creación de agencias retribuidas de colocación o de empresas comerciales de colocación”.

La presente colaboración se centra de modo particular en las normas que fueron

---

<sup>81</sup>Intermediación Laboral. <http://www.scribd.com/doc/78421377/LA-INTERMEDIACION-LABORAL-Y-LA-TERCERIZACION-DESURTUAN-EL-EMPLEO-EN-EL-PERU> (Recuperado 4 de marzo 2012)

adoptadas en la última reunión de la Conferencia, es decir el Convenio número 181, y la Recomendación número 188, sobre las agencias de empleo privadas. A través de ellas la OIT ha propuesto una nueva reglamentación internacional, destinada a regular la intermediación privada en el mercado de trabajo. “El Convenio 181 revisa un convenio anterior, sobre agencias retribuidas de colocación, que había sido adoptado casi 50 años atrás, en 1949. A su vez la recomendación ofrece orientaciones prácticas sobre la manera como los Estados miembros podrían dar cumplimiento al convenio. Como lo veremos, el nuevo convenio modifica de manera drástica los criterios que se aplicaban a la intermediación privada en el mercado de trabajo, a tenor de las disposiciones del Convenio número 96, que ha revisado”<sup>81</sup>.

En la Observación general número 18 del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC), sobre el Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) , establece las siguientes premisas básicas:

- El derechos al trabajo es un derecho fundamental, esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana;
- Toda persona debe tener las condiciones equitativas y satisfactorias, seguridad de las condiciones de trabajo. condiciones de una dimensión colectiva, el derecho a fundar un sindicato y afiliarse al mismo, el derecho al trabajo es un derecho que toda

---

<sup>81</sup>Intermediación Laboral. <http://www.scribd.com/doc/78421377/LA-INTERMEDIACION-LABORAL-Y-LA-TERCERIZACION-DESVIRTUAN-EL-EMPLEO-EN-EL-PERU> ( 4 de marzo 2012)

persona debe tener a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido y aceptado;

- Habrán que adoptarse medidas de los Estados Parte, a la orientación y formación técnico profesional, normas y técnicas encaminadas a conseguir el desarrollo económico, social y cultural, y la ocupación plena y productiva;
- Debe ser trabajo digno el que respeta los derechos fundamentales de la persona humana, que garantice condiciones de seguridad laboral, remuneración que permite a los trabajadores vivir y asegurar la vida de sus familias. Que respete la integridad física y mental de trabajador en ejercicio de empleo;
- Los Estados deben garantizar el derecho al acceso al empleo, evitar aumento de la discriminación, y establecer acciones que permitan en marco participativo y transparente que permitan la organización patronal y sindical;

La Organización General del Trabajo en la Recomendación 198 sobre las Relaciones de Trabajo, en el año 2006, “considerando que las dificultades que supone determinar la existencia de una relación de trabajo pueden crear graves problemas a los trabajadores interesados, a su entorno y a la sociedad en general; la incertidumbre acerca de la existencia de una relación de trabajo tiene que resolverse de modo que se garantice una competencia leal y la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo de una manera conforme con la legislación o la práctica nacionales, establece”<sup>82</sup>.

---

<sup>82</sup>Observación número 118, Organización Internacional del Trabajo.

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:1075951092409808::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:1075951092409808::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO) (Recuperado 6 de abril 2012)

- Los Miembros deberían formular y aplicar una política nacional encaminada a examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo.
- La naturaleza y el alcance de la protección otorgada a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo deberían ser definidos por la legislación o la práctica nacionales. Esta legislación o práctica, incluidos los elementos relativos al alcance, el ámbito de aplicación y la responsabilidad de su aplicación, debería ser clara y adecuada a fin de asegurar la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo.

La política nacional debería, por lo menos, velar por los derechos de los trabajadores conforme a los siguientes puntos y requerimientos a observar:

- Proporcionar a los empleadores y los trabajadores, orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes;
- Luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de: por ejemplo, tras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y

que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho;

- Prever una formación apropiada y adecuada sobre normas internacionales del trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo.
- En el marco de la política nacional los miembros deberían velar en particular por asegurar una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores más vulnerables, los jóvenes trabajadores, los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades.
- La existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.

A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los miembros deberían considerar:

- Admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo;
- Consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y;
- Determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes.

Los miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

- El hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y;
- El hecho de pagar una remuneración periódica al trabajador; que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de

que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

#### **4.2. Inspección General del Trabajo**

La Organización Internacional del Trabajo en su observación hecha en el año 2008, sobre la inspección general de trabajo estableció que:

- La Inspección General del Trabajo realiza fundamentalmente funciones propias de un órgano de la capital lo que reduce su actuación a nivel nacional en la planificación, instrucción y organización de actividades.
- No existe una inspección integrada entre otras instituciones, para lograr mayor eficacia y un mejor aprovechamiento de los recursos.
- No existe un registro de accidentes profesionales (a pesar que sí existe la obligación) ni un listado de enfermedades profesionales, lo que tiene severas implicaciones para el seguimiento de la seguridad y salud.
- La inspección focaliza sus actividades en torno a las empresas de la economía formal ( según datos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social comprende un 29% de la población) y no existen planes de inspección específica en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para las empresas de la economía informal, limitando la cobertura de la acción inspectora;

- Existe una descoordinación geográfica y en particular una falta de cobertura departamental suficiente;
- Si bien existe la idea de carrera administrativa, a pesar que los puestos de inspección deben ser asignados solamente por oposición, no existen garantías de acceso público y los requerimientos académicos son insuficientes(educación secundaria);
- Los salarios son insuficientes para garantizar la retención del personal y su verdadera independencia;
- No hay una verdadera formación inicial, ni tampoco formación continua. Tampoco existe una regulación de la formación para el caso de la inspectora de trabajo de acuerdo a su especial actividad;
- El procedimiento de inspección actual es largo, engorroso, difícil y tiene una duración demasiado extensa;
- No existe en el Ministerio de Trabajo Previsión Social un registro de empresas y casi todos los registros son manuales;
- Existe una clara cultura de incumplimiento y de tendencia a vulnerar reglas éticas que genera una desconfianza en relación al servicio público y, en particular, en relación a la inspección.

Y en dicha Inspección la Organización General del Trabajo recomienda:

- Es necesario proceder a una revisión y evaluación del número y funciones de los inspectores a fin tener mayor cobertura y efectividad de la inspección;

- Es necesario seguir desarrollando el plan de descentralización administrativa en todo el país;
- Debería instrumentalizarse un proceso de selección específico para los inspectores. Para ello deberán elaborarse pruebas de selección apropiadas y un proceso de formación inicial;
- Deberían celebrarse acuerdos con instituciones técnicas y universidades para garantizar información de calidad y continúa. La enseñanza a distancia puede ser un medio adecuado;
- Es necesario establecer programas de formación y capacitación de inspectores teniendo en consideración la integración de funciones y la polivalencia en el cumplimiento de actividades;
- Es necesario establecer un programa de registro, para el seguimiento de las empresas a través de la inspección y el Instituto Guatemalteco y de Seguridad Social.

#### **4.3. Tribunales de trabajo y previsión social**

Aunque tanto leyes internacionales como nacionales establecen que los tribunales de trabajo y previsión social son los únicos facultados para someter a su jurisdicción y competencia conflictos de índole laboral, actualmente en el departamento de Guatemala existen 16 juzgados unipersonales y 4 colegiados, lo cual es evidente que la carga de trabajo es excesiva tomando en cuenta que solo en el departamento de Guatemala habitan 4 millones de personas.

En el interior del país en la mayoría de departamentos no existen Juzgados de Trabajo y Previsión Social sino que jueces de paz son competentes para conocer la materia, como lo establece el Artículo 251 del Código de Trabajo, en los lugares donde no existieren jueces de trabajo y previsión social.

El principio de celeridad es uno de los más importantes en el proceso laboral debido a que el bien jurídico tutelado es el derecho que toda persona tiene de tener los medios necesarios para sus sustento y desarrollo personal, por lo tanto los conflictos de índole laboral deben ser resueltos en la menor cantidad de tiempo posible, como lo establece el Artículo 281 de código de trabajo, y todo el proceso de demanda laboral está legalmente establecido respetando el principio de tutelaridad, celeridad, poco formalista y uno sumamente importante la inversión de la carga de la prueba, entre otros.

El proceso laboral como lo establece en la ley se deben agotar la mayor cantidad de etapas en la menor cantidad de audiencias procurando que en la primera audiencia se resuelva el caso en concreto y de no ser así se puede llegar extraordinariamente a tercera audiencia quedando el proceso de la siguiente forma:

1. Demanda;
2. Emplazamiento de tres días;
3. Primera audiencia;
4. Segunda audiencia 15 días después;
5. Extraordinariamente una tercera audiencia por un periodo máximo de 8 días.

Sin embargo, en Guatemala hay procesos ordinarios laborales que duran desde dos hasta tres años, y Jueces de Trabajo y Previsión Social no especializados en materia de derecho laboral, y en interior del país conocen procesos de trabajo jueces de paz esto viola el derecho de garantías judiciales establecido en el Artículo 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos que establece:

1. Toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable y por un juez y tribunal competente independiente e imparcial establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

Es evidente la necesidad de invertir recursos en capacitación y contratación de Jueces de Trabajo y Previsión social, para que los procesos sean con celeridad y alivianar la carga de trabajo, así también velar por el respeto a los derechos laborales.





## CONCLUSIONES

1. El Estado de Guatemala, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, a través de las normas ius cogens, no ha cumplido con la obligación de respetar, garantizar, promover y abolir cualquier restricción que limite el derecho de libre sindicalización de los trabajadores, como un derecho fundamental para fortalecimiento de la democracia y paz social en Guatemala.
2. Los empleadores a través de la figura de la intermediación han abusado del uso de contrataciones laborales simuladas y fraudulentas, por medio de contratos de carácter temporal, pero con naturaleza indefinida, desvirtuando la relación laboral y violando las garantías de los trabajadores, provocando un estado vulnerable frente a los procesos judiciales y administrativos en el derecho laboral.
3. La falta de emisión de leyes del Congreso de la República de Guatemala, en defensa de los derechos de los trabajadores evidencia un desinterés de velar por las garantías mínimas de estos, al no ha crear normas que restrinjan el uso de la figura de la Intermediación en la contratación laboral.
4. Concluido el presente estudio y realizando un análisis de derecho comparado, se pudo establecer que la utilización de la intermediación en la contratación laboral se ha utilizado como un medio para evadir responsabilidades patronales de carácter individual, colectivo y administrativas frente a las contrataciones laborales guatemaltecas.



## RECOMENDACIONES

1. Que el Ministerio de Trabajo por medio de la Inspección General de Trabajo realice visitas periódicas a los establecimientos patronales, con el fin de verificar que no se restrinja y que se promueva el derecho de libre sindicalización que los trabajadores gozan como un derecho inherente de su actividad laboral, para velar por el mejoramiento de sus condiciones económicas, sociales y jurídicas.
2. El Organismo Judicial a través de los Tribunales y Salas de Trabajo debe analizar en casos concretos los elementos de la relación laboral, para prevenir la evasión de obligaciones patronales frente al trabajador por medio del uso de la figura de intermediarios, para garantizar que el empleador cumpla con todas las garantías mínimas que poseen los trabajadores que se encuentran contratados por este.
3. Es necesario que el Organismo Legislativo por conducto del Congreso de la República de Guatemala, cree una ley específica que regule y limite a las empresas intermediarias en la relación laboral con el fin de evitar que los empleadores evadan responsabilidades administrativas y judiciales frente a los trabajadores, tomando en cuenta el derecho comparado de leyes especiales en dicha materia.
4. El Estado de Guatemala, debe crear mecanismo que limiten el uso de las contrataciones por intermediarios en la relación laboral; crear un registro de empresas intermediarias en la relación laboral, limitar los contratos temporales o de obra determinada no mayores a seis meses y prorrogables no más de dos veces.





## BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel. **Curso de derecho del trabajo y garantías constitucionales**. Barcelona: (s.e), 1960.
- ANDER-EGG, Ezequiel. **Diccionario de trabajo social**. Buenos Aires: Ed. Lumen, 1995.
- BLANCO RIVERA, Oscar Andrés. **Las empresas de servicio temporal en Colombia**. Colombia: Revista Latinoamericana de Derecho Social, (s.e), 2007.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 2t., 2 vols., Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2001.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario de trabajo**. Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2001.
- COUTRE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. México: Ed. Nacional, 1984
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1986.
- DEVEALI, Mario. **El derecho del trabajo**. Tomo I, Buenos Aires: Ed. Astrea, 1983.
- ECHEVERRIA, MORATAYA Rolando. **Derecho del trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 2009.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2011.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho colectivo de trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix, 2007.



FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho individual de trabajo**. Guatemala: Ed. Fénix, 2007.

GARCÍA, Alonso. **Curso de derecho del trabajo y garantías constitucionales**. Barcelona: Ed. Ariel, 1990.

GARZÓN ESPINOZA, Alberto. <http://www.agarzon.net/> (Recuperado 7 de mayo 2012).

GARZÓN ESPINOZA, Alberto. <http://www.agarzon.net/> **porque incrementan los beneficios empresariales**.

GORDILLO, Mario. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Guatemala: Ed. Fénix, 2005.

GRISOLIA, Julio Armando. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Tomo I, Buenos Aires. Ed. LexisNexis, 2005.

[http://www.elhistoriador.com.ar/frases/mundo/franklin\\_d\\_roosevelt\\_y\\_el\\_new\\_deal.php](http://www.elhistoriador.com.ar/frases/mundo/franklin_d_roosevelt_y_el_new_deal.php) (recuperado 7 mayo 212).

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/--declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_11\\_es.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_11_es.pdf). **Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo 2004**.

<http://www.scribd.com/doc/78421377/LA-INTERMEDIACION-LABORAL-Y-LA-TERCERIZACION-DESVIRTUAN-EL-EMPLEO-EN-EL-PERU>. **Intermediación laboral**.

<http://www.ilo.org/declaration/principles/freedomofassociation/lang--es/index.htm>. **Libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva**



<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/organizacioninterna/igt/funciones/191-manual-de-organizacion.html>. **Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo.**

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:1075951092409808::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:1075951092409808::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO), junio 2012. **Observación número 118, Organización Internacional del Trabajo.**

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087989.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087989.pdf). **Principios de la OIT sobre el derecho de huelga.**

[http://www.ilo.org/labadmin/what/pubs/WCMS\\_119251/lang-es/index.htm](http://www.ilo.org/labadmin/what/pubs/WCMS_119251/lang-es/index.htm). **Memorando técnico: Diagnóstico de la situación de la inspección del trabajo en Guatemala.**

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. Barcelona: Ed. Tecnos, 2009

OLEA, Manuel Alonso. Casas Baamonde, Emilia. **Derecho del trabajo**. España: Ed. Aranzadi, 2006.

Organización Internacional del Trabajo. **Informe global con arreglo al seguimiento de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Oficina Internacional del Trabajo.**

PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. Álvarez de la Rosa Manuel. **Derecho del trabajo**, Madrid: Ed. Universitaria, Ramón Areces, 2007.

ROJAS CHÁVEZ, Armando Mario. **La intermediación laboral**. Colombia: Revista de Derecho, 2004.

ROJAS, Mario. La Intermediación Laboral.  
[http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/derecho/22/8\\_LA%20INTERMEDIACION%20LABORAL\\_DERECHO\\_No%2022.pdf](http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/derecho/22/8_LA%20INTERMEDIACION%20LABORAL_DERECHO_No%2022.pdf).

ROSELLÓ MORA, María. **5,000 años de historia**. Barcelona: Ed. Sopena, 1966.



VALVERDE, Antonio Martin. García Murcia, Joaquín. **Tratado práctico de derecho del trabajo, relaciones individuales de trabajo.** Ed. Aranzandi, 2008

**Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala.** Asamblea Nacional Constituyente, 1986.

**Declaración Universal de Derechos Humanos.** Organización de Naciones Unidas, 1948.

**Pacto Interamericano de Derechos Humanos.** Organización de Estados Americanos, 1978.

**Pacto Interamericano de derechos Económicos Sociales y Culturales DESC.**

**Convenio ochenta y siete (87), Sobre la Libertad Sindical y la Protección a los Derechos de Sindicalización.** Organización Internacional del Trabajo.

**Convenio noventa y ocho (98) sobre la aplicación a los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva.** Organización Internacional del Trabajo.

**Convenio ciento once (111) sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación.** Organización Internacional del Trabajo.

**Convenio noventa y cinco (95) protección al salario.** Organización Internacional del Trabajo.

**Código de Trabajo.** Congreso de la República, Decreto 1441, 1964.

**Código Civil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106. 1964.

**Código Procesal Civil y Mercantil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la



**Código Procesal Civil y Mercantil.** Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107. 1964.