

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

**IMPLICACIONES LABORALES DE LA SUBCONTRATACIÓN  
(OUTSOURCING) Y NECESIDAD DE SU REGULACIÓN**

**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**PATRICIA EDELMIRA VILLATORO ALFARO**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Guatemala, Noviembre de 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.

**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).



**M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN**  
**Boulevard Sur 1-025 zona 4 de Mixco, Residenciales El Pedregal del Naranja**  
**Teléfono: 24374220**

Guatemala, 24 de Mayo del año 2010.

Señor Jefe  
De la Unidad de Tesis  
Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su despacho.



Estimado Licenciado Castillo Lutín:

Por este medio me dirijo a usted con el propósito de informarle que de conformidad con el nombramiento de fecha veinte de abril del año en curso, que se me hiciera para asesorar a la Bachiller **PATRICIA EDELMIRA VILLATORO ALFARO**, respecto a su trabajo de tesis intitulado "**IMPLICACIONES LABORALES DE LA SUB CONTRATACIÓN (OUTSOURCING) Y NECESIDAD DE SU REGULACIÓN**", procedí a emitirle mi opinión y los arreglos que la suscrita consideró pertinentes, los cuales fueron atendidos por la bachiller Villatoro Alfaro.

El trabajo realizado por la Bachiller Villatoro Alfaro, se refiere a las nuevas prácticas o nuevas tendencias que se suscitan en el Derecho Laboral, respecto a la contratación, que evidentemente se refiere a una forma de sub contratar, que conlleva técnicas modernas derivadas de los movimientos globalizantes en que las empresas se desenvuelven y que tiene como uno de los objetivos evadir un pasivo laboral, sub contratando a los empleados pero que evidentemente esta situación ha sido detectada por los mismos trabajadores y puesto de manifiesto ante las organizaciones internacionales, como lo establece la estudiante Villatoro Alfaro, y por ello, propone que se regule su prohibición, ya que violenta derechos fundamentales ya reconocidos y adquiridos por los trabajadores en el país.

Por ello, considero que el trabajo desarrollado por la ponente Villatoro Alfaro, tiene carácter científico, pues utilizó los métodos y técnicas apropiados y señalados en su plan o proyecto que fuera aprobado por esa Casa de estudios, y considero que el referido trabajo puede contribuir a que estudiosos sobre este tema se motiven para profundizar aún más en esta problemática. La redacción es congruente con los hallazgos y aceptables encuentro las conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizada, por lo que considero que cumple los requisitos que para el efecto establece el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de la Universidad de San Carlos de Guatemala, y emito el presente dictamen en forma favorable para que pueda continuar con el trámite correspondiente, para su



posterior evaluación por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,

LICENCIADA  
Coralia Carmina Contreras Flores  
ABOGADA Y NOTARIA

MA. Coralia Carmina Contreras Flores de Aragón  
Colegiada Activa No. 5,656

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS  
DE GUATEMALA



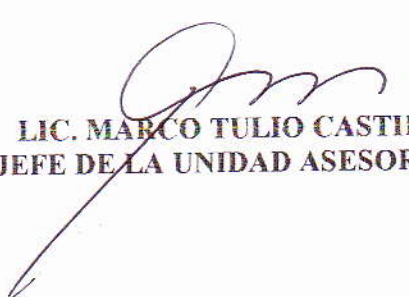
FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12  
Guatemala, C. A.

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES. Guatemala, cinco de julio de dos mil diez.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante PATRICIA EDELMIRA VILLATORO ALFARO, Intitulado: "IMPLICACIONES LABORALES DE LA SUB CONTRATACIÓN (OUTSOURCING) Y NECESIDAD DE SU REGULACIÓN".-

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 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 estimen pertinentes".

  
LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis  
MTCL/sllh.



**LICENCIADO CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR**  
**8ª. Avenida 20-22 Zona 1, Oficina 4 Primer Nivel**  
**Edificio Castañeda Molina, Guatemala**  
**Teléfonos: 22421156 y 57096727**

Guatemala, 2 de agosto de 2010.

Licenciado

Marco Tulio Castillo Lutín

Jefe de la Unidad de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Presente.



Respetable Licenciado Castillo Lutín

En cumplimiento de la providencia de mérito de esa Unidad, respecto de REVISAR el trabajo de Tesis que para optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales y los Títulos de Abogada y Notaria ha presentado la bachiller **PATRICIA EDELMIRA VILLATORO ALFARO**, intitulado **“IMPLICACIONES LABORALES DE LA SUB CONTRATACIÓN (OUTSOURCING) Y NECESIDAD DE SU REGULACIÓN”**.

Hago de su conocimiento que por cuestiones de redacción se cambió el título, el cual quedó así: **“IMPLICACIONES LABORALES DE LA SUBCONTRATACIÓN (OUTSOURCING) Y NECESIDAD DE SU REGULACIÓN”**.

Después de haber leído cuidadosamente el trabajo de tesis relacionado, estimo que el tema abordado por la estudiante Villatoro Alfaro es de importancia y de actualidad, pues es evidente que la relación de trabajo que generalmente se suscita entre dos partes es el primer eslabón de dicha cadena de relaciones, lo cual debe regularse, pues al no estar prohibido está permitido, y considero que las conclusiones a las que arriba deben ser tomadas en cuenta para la prohibición en la práctica laboral guatemalteca y su regulación por lo tanto, en el Código de Trabajo.



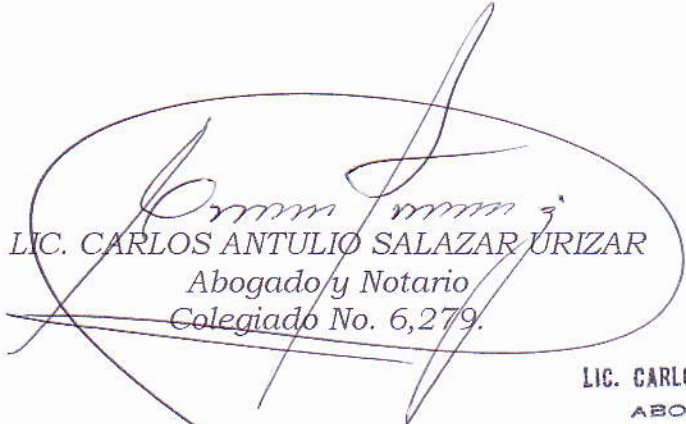
La bachiller **PATRICIA EDELMIRA VILLATORO ALFARO**, utilizó la metodología adecuada, así como la aplicación de las técnicas de investigación bibliográficas, ya que la misma estuvo orientada en el análisis de los aspectos fácticos, doctrinarios y legales del estudio realizado.

Asimismo, manifiesto que el trabajo está redactado en forma clara y directa; que la bibliografía consultada es de autores nacionales e internacionales y que las conclusiones y recomendaciones a las que arribó la autora son congruentes con la realidad guatemalteca.

Considerando que el trabajo anteriormente relacionado **CUMPLE** con los requisitos de forma y fondo establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, emito **DICTAMEN FAVORABLE** y en tal virtud el trámite correspondiente puede proseguir.

Sin otro particular por el momento y con las muestras de mi consideración y respeto,

Atentamente,

  
LIC. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR  
Abogado y Notario  
Colegiado No. 6,279.

LIC. CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR  
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, 11 de octubre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante PATRICIA EDELMIRA VILLATORO ALFARO, titulado IMPLICACIONES LABORALES DE LA SUBCONTRATACIÓN (OUTSOURCING) Y NECESIDAD DE SU REGULACIÓN. 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.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'BAMO/iyf'.

Lic. Avidán Ortiz Orellana  
DECANO

A large, stylized handwritten signature in black ink, crossing over the text below.



Rosario







## DEDICATORIA

### **EN ESPECIAL A DIOS:**

Porque siempre ha guardado mis pasos y ha sido y será la fuerza fundamental de mi vida para alcanzar éste y todos mis objetivos.

### **A MI PADRE:**

Rosalío Villatoro, a quien le debo el ejemplo de amor y perseverancia, pues a base de mucho esfuerzo y sacrificio, me dio la oportunidad de estudiar una carrera profesional y así poder alcanzar las metas en las adversidades de la vida.

### **A MIS HERMANOS:**

Norberto, Lucy y David, especialmente a Norberto por su apoyo y cariño incondicional que siempre me ha brindado para lograr esta meta.

### **A MIS FORMADORES Y MENTORES:**

Gracias a ellos por compartir conmigo sus conocimientos, entusiasmo, ayuda y motivación para llegar a alcanzar el triunfo necesario.



**A MIS AMIGOS Y  
COMPAÑEROS:**

Con quienes hemos compartido momentos de  
alegría, aventuras y tristezas.

**A:**

La Universidad de San Carlos de Guatemala,  
porque es un honor egresar de tan célebre casa  
de estudios; especialmente a la Facultad de  
Ciencias Jurídicas y Sociales, por concederme  
el privilegio de acceder a la educación superior.



## ÍNDICE

	Pág.
Introducción .....	i

### CAPÍTULO I

1. El derecho laboral .....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Concepto de trabajo .....	4
1.3. Concepto de derecho de trabajo.....	6
1.4. Características del derecho de trabajo .....	8
1.5. Principios fundamentales.....	9

### CAPÍTULO II

2. La realidad guatemalteca en materia de subcontrataciones y el outsourcing. ....	17
2.1. Las subcontrataciones en el campo de la limpieza.....	17
2.1.1. Definición de subcontratación.....	17
2.2. Restaurantes y hoteles .....	20
2.3. Seguridad privada.....	22
2.4. Legislación comparada en materia de subcontrataciones .....	23
2.4.1. República de México.....	23
2.4.2. Ley No. 27626 de la República de Perú.....	29
2.4.3. Mandato número 8 de la República de Ecuador .....	38

### CAPÍTULO III

3. El outsourcing .....	47
3.1. Breve historia del aparecimiento del outsourcing.....	47
3.2. Concepto.....	49



	<b>Pág.</b>
3.3. Naturaleza jurídica del outsourcing.....	51
3.4. El outsourcing como un sistema de contratación de personal.....	53
3.5. Tipos de outsourcing.....	54
3.6. Principios que lo fundamentan.....	55
3.7. Análisis de las prácticas laborales que se suscitan con ocasión de la aplicación de la subcontratación (outsourcing) en Guatemala .....	59
3.7.1. Denuncias de abusos por parte de patronos .....	59
3.7.2. Causas y consecuencias .....	62
3.7.3. Intervención de la Inspección General de Trabajo.....	63

#### **CAPÍTULO IV**

4. La protección del Estado hacia el sector laboral y necesidad de que se prohíban las prácticas generadas de la subcontratación (outsourcing) en Guatemala .....	67
4.1. Aspectos considerativos .....	67
4.2. El Estado y la protección laboral.....	69
4.3. Ventajas y desventajas del outsourcing.....	73
4.3.1. Ventajas .....	73
4.3.2. Desventajas para el empleador.....	74

#### **CAPÍTULO V**

5. Lo que sucede en la realidad guatemalteca y la necesidad de protección o tutela estatal.....	77
5.1. Análisis del Código de Trabajo y las normas internacionales del trabajo .....	77
5.1.1 La contratación laboral.....	77



	<b>Pág.</b>
5.1.2. El contrato de trabajo .....	78
5.1.3. Elementos que determinan el contrato de trabajo .....	79
5.1.4. Clasificación doctrinaria y legal de los contratos de trabajo...	85
5.2. El trabajo en régimen de subcontratación desde el punto de vista de la normativa internacional .....	89
5.3. Necesidades de que se regule la prohibición de la subcontratación (outsourcing) en Guatemala.....	96
5.3.1. Bases para regular la prohibición del outsourcing .....	96
CONCLUSIONES .....	105
RECOMENDACIONES .....	107
BIBLIOGRAFÍA.....	109



## INTRODUCCIÓN

Se elabora el presente informe respecto a la situación de los trabajadores cuando son subcontratados, que en la legislación extranjera se le denomina outsourcing; y que constituye un sistema o un proceso por medio del cual una empresa identifica una actividad del negocio que podría ser desempeñada en forma más eficiente por otra compañía especializada, la cual es contratada para desarrollar dicha actividad, hasta liberar recursos humanos para enfocarlos en su quehacer principal; lo cual provoca como se demostró que en la relación de trabajo como tradicionalmente sucede en que surge el patrono y el trabajador, en este caso, con respecto al trabajador, también existen otros actores, que son las empresas o empresarios subcontratados.

Esta situación podría perjudicar al trabajador, especialmente en sus derechos adquiridos de carácter laboral, por lo que se estima que al iniciarse la investigación este problema se focalizaba como un perjuicio para el trabajador y tal como se ha concluido efectivamente debe regularse, pues al no estar regulado, no está prohibido y por lo tanto permitido, lo cual va en detrimento de los derechos laborales.

Se cumplieron con los objetivos propuestos y se comprobó la hipótesis planteada, por cuanto la subcontratación de no regularse y respetar los derechos laborales, no debe estar permitida tal como sucede en la realidad actual.

El trabajo para una mayor comprensión se dividió en capítulos. En el primero, se hace una descripción del derecho de trabajo, su contenido, características, principios



fundamentales, legislación aplicada; en el capítulo segundo, se describen los antecedentes internacionales y nacionales en el caso de la subcontratación y cuál es la realidad guatemalteca; en el capítulo tercero, se analiza la historia del outsourcing, su naturaleza jurídica, sus principios, su aplicación en Guatemala, y sus consecuencias; en el capítulo cuarto, se analiza la protección del Estado hacia el sector laboral y la necesidad de que se prohíba el outsourcing, las ventajas y desventajas para el trabajador y para las empresas; el capítulo quinto, trata sobre la realidad guatemalteca, el Código de Trabajo, y se propone una solución a la problemática planteada.

Se utilizaron a través del procedimiento científico, el método deductivo e inductivo, así como el de análisis y síntesis en el desarrollo de todo el trabajo; la técnica empleada para investigar y redactar el informe fue la bibliográfica, para evidenciar conforme la realidad, cuál era la situación actual y si era conocida la institución del outsourcing como se maneja actualmente.

Se considera que la subcontratación en la forma como se realiza actualmente es lesiva para los derechos laborales, por lo que debe regularse.



## CAPÍTULO I

### 1. El derecho laboral

#### 1.1. Antecedentes

Antes de definir y analizar lo que es el derecho de trabajo, es importante señalar que el trabajo representa para el ser humano la subsistencia misma; es la forma en que las personas pueden satisfacer sus necesidades mínimas o básicas, como es la alimentación, vestido, educación, y de allí otros aspectos importantes, pero en segundo plano, como lo es la recreación, el deporte, etc.

Por otro lado, el trabajo tiene como consecuencia directa la producción de bienes y servicios, y al realizarse estos, dentro de una relación entre trabajador y patrono, se produce la generación de ingresos y beneficios; que en el caso del trabajador se traduce en un salario que le sirve para su subsistencia no sólo de él sino también de su propia familia.

Pero claro está, que dentro de la relación laboral que se suscita entre estas dos partes fundamentales, en la producción de bienes y servicios, se generan derechos y obligaciones, donde precisamente interviene el Estado.

La historia del derecho de trabajo es muy amplia, además, se encuentra representada por eventos o momentos históricos bien determinados pero muy variados; tomando en





consideración que los acontecimientos históricos han marcado etapas muy significativas, tanto en el orden internacional como en el nacional.

Posiblemente dentro de los acontecimientos ya referidos, resaltan aquellos en los que ha habido una agrupación de trabajadores que han tratado y en muchos casos lo han logrado, reivindicar sus derechos laborales, tal como se encuentran en la actualidad.

En el caso de Guatemala, por ejemplo, también cabe señalar que los acontecimientos mundiales repercuten en la vida nacional y en el caso del derecho de trabajo no ha sido la excepción; de esta forma la historia del derecho de trabajo, como un derecho eminentemente de trabajadores, se relaciona con la historia del movimiento sindical en Guatemala; tal como lo indica el autor Mario López Larrave en su obra Breve historia del movimiento sindical en Guatemala, dirigida como el mismo dice, a los obreros y campesinos, y a los estudiantes que se inician en el conocimiento del sindicalismo.

Haciendo un resumen de su obra, él presenta un desarrollo del movimiento sindical en etapas, las cuales son:

- “1. Etapa de las multitudes (de 1821 a 1920).
2. Primera etapa del sindicalismo guatemalteco: la década 1920-1930.
3. Segunda etapa del sindicalismo guatemalteco: la Revolución de Octubre (1944 - 1954).

#### 4. Tercera etapa del sindicalismo guatemalteco: la contrarrevolución (1954).”<sup>1</sup>

En cada una de estas etapas, el autor se refiere a los principales hechos y características del movimiento laboral, así como las leyes que en su momento histórico regularon la organización de los trabajadores. Se evidencia que fue durante el período revolucionario (1944 – 1954), cuando los organismos obreros llegaron a funcionar con mayor amplitud, amparados en los preceptos del Código de Trabajo, los cuales permitieron el desarrollo de conflictos colectivos con las empresas extranjeras, como la UFCO y la IRCA, hechos que pusieron a prueba el vigor del nacimiento del sindicalismo guatemalteco.

Resalta también lo que corresponde a las luchas por la unidad sindical, que no fueron completas en el período revolucionario, y en los últimos años fueron impedidas por maniobras de los gobiernos antiobreros establecidos a partir de 1954. Lo ocurrido en el sindicalismo nacional a partir de este último año, constituye para el autor, lo que ha denominado la contrarrevolución, a raíz del derrocamiento del Gobierno de Arbenz en junio de 1954.

Además, el doctor López Larrave cita en su trabajo el conocido Decreto Gubernativo No. 48, en el cual se declaran disueltas, por ser integrantes activos del frente comunista, la Confederación General de Trabajadores, la Confederación Nacional Campesina, y todos los demás sindicatos, grupos culturales, asociaciones y partidos

---

<sup>1</sup> López Larrave, Mario. **Breve historia del movimiento sindical en Guatemala.** Pág. 23

políticos que apoyaron la causa revolucionaria guatemalteca durante el período 1944 – 1954.

Relaciona el autor López Larrave, cómo a partir de la instauración del anticomunismo, el movimiento sindical no sólo fue víctima de una cruel represión, sino que además se le ligó a los intereses oficialistas, y paulatinamente se fue convirtiendo en un instrumento de los sectores patronales, salvo en los reducidos sectores de resistencia democrática, hasta el punto de que el derecho de huelga se convirtió en inexistente.

A través de los movimientos sindicales, y de presiones ejercitadas por grupos nacionales, como por ejemplo, las asociaciones mutualistas, los maestros, y otros, es que se propició la creación del Código de Trabajo, en los años cuarenta, con el movimiento revolucionario, por lo que a juicio de quien escribe, este acontecimiento marca una importante etapa de la vida nacional en materia de derecho de trabajo.

## 1.2. Concepto de trabajo

Según el autor Manuel Ossorio: "Trabajo es el esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico. Es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos la tierra (o recursos naturales) y el capital. Esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza, extrayéndola, obteniéndola o transformándola, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital."<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág.948

Por otro lado, varios economistas diferencian entre trabajo productivo y trabajo improductivo. El primero consiste en aquellos tipos de manipulaciones que producen utilidad mediante objetos. El trabajo improductivo, como el que desempeña un músico, es útil pero no incrementa la riqueza material de la comunidad.

A raíz de la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares. Estos trabajadores eran explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidades o desempleo. A principios del siglo XIX, la creciente oposición a los costes sociales del capitalismo, extremo debido a la filosofía del laissez-faire, provocó el desarrollo del socialismo, así como el de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos, como en el caso del trabajo infantil.

Los trabajadores empezaron a asociarse en sindicatos y cooperativas que les permitieron participar en distintas actividades políticas y protegerse con medios económicos y políticos.

Las leyes que regulan el trabajo muestran el éxito y la fuerza de la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de closed shop muestran sus carencias. “La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas.”<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 434

### 1.3. Concepto de derecho de trabajo

El derecho de trabajo se denomina doctrinariamente también como derecho laboral. El autor Guillermo Cabanellas establece que: “Es el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”<sup>4</sup>

Por su parte el autor Ernesto Krotoschin indica que trabajo es: “El conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”<sup>5</sup>

El derecho del trabajo, es el conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rigen en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos.

En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica

---

<sup>4</sup> Ossorio, Manuel. **Ob.Cit.** Pág. 305

<sup>5</sup> **Ibid.**

(mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo.

“El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.”<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> *Ibid.* Pág. 434

#### 1.4. Características del derecho de trabajo

Dentro de las principales, se citan las siguientes:

- a) El derecho de trabajo se encuentra comprendido no sólo por un conjunto de normas jurídicas, sino también por instituciones que rigen en forma específica esta rama; así también, leyes que se encargan de velar porque las relaciones entre patrono y trabajadores sean armoniosas y como fin último en caso de conflicto, de equiparar o equilibrar la desigualdad material o económica que existe entre el patrono y el trabajador en las relaciones de producción o de trabajo.
- b) El contenido del derecho de trabajo, estriba en que existe un derecho de trabajo individual y un derecho de trabajo colectivo; a la par de ello, también normas de carácter sustantivo en lo individual y normas de carácter sustantivo en lo colectivo, semejanza que existe en el caso de las normas adjetivas o procedimentales.
- c) Existe también el derecho ejecutivo del trabajo, que no es más que la ejecución de las sentencias y resoluciones que emiten los órganos jurisdiccionales a favor de los trabajadores y en caso de incumplimiento patronal, tienen que ejecutarse por la vía judicial. Se habla en la doctrina de un derecho laboral penal, en donde se establecen los delitos que se cometen con ocasión del trabajo, pero en el caso de Guatemala, no existe.

d) Además, el derecho de trabajo, para su desarrollo, especialmente en el orden administrativo o judicial, cuenta con instituciones como la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de igual manera los tribunales privativos de trabajo, en lo judicial y para cada una intervención de estas instituciones, se cuenta con un marco normativo que regula los procedimientos, de tipo procedimental o adjetivo; siendo entonces, un derecho protector del trabajador, que pretende equiparar la desigualdad económica o material que existe entre éste y la parte empleadora o patronal, para situar a ambas partes en un plano de igualdad ante la ley.

### **1.5. Principios fundamentales**

Existen una serie de clasificaciones respecto a los principios fundamentales que inspiran al derecho de trabajo; sin embargo, se tomará sólo en consideración para establecer una clasificación legal, lo que al respecto establece el cuarto considerando del Código de Trabajo, que establece lo siguiente:

#### **a) El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores**

Se refiere a la tutela y la palabra tutelar significa proteger, por ejemplo, en el derecho de familia, existe la figura de la tutela que es la protección que a través de un nombramiento estatal, se le hace a una persona para atender como parte de su familia a otra persona que se encuentra carente de protección a causa de la ausencia de sus padres, en otras palabras, se le nombra un tutor.



El derecho de trabajo, se dice que es tutelar de los trabajadores, precisamente porque el Estado ha considerado que los trabajadores, que constituyen un grueso e importante sector de la población necesitan de una protección jurídica preferente.

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador; y de acuerdo al cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente. La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural.

En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra el Artículo 30 que regula: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

Como se observa, se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para éste en el pronunciamiento de la sentencia.



Así también, puede analizarse este principio con lo que prescribe el Artículo 78 del Código de Trabajo: “La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.”

**b) El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables**

Este principio se encuentra en la literal b) del cuarto considerando del Código de Trabajo y efectivamente debe considerarse que el derecho de trabajo contiene normas mínimas de protección, en igual forma que el principio anterior, que van interrelacionados, a través de las leyes se instituyen una serie de prioridades para el Estado para hacer efectiva esa protección; adicionalmente tienen el carácter de irrenunciables para los trabajadores.

Este principio se refiere a que por ejemplo, el Código de Trabajo es una normativa mínima que puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo; o bien, por medio de la normativa internacional en materia de derechos humanos.

Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras se refiere a esa protección jurídica preferente. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, se refiere a que por el principio imperativo del derecho de trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, éstas no pueden renunciarse en su perjuicio; tal como lo estipula el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 12 del Código de Trabajo al regular que: “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 Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

### **c) El derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo**

El cuarto considerando del Código de Trabajo en la literal c) regula: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que

esta rama del derecho limita bastante el principio de la “autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social”.

El tratadista Mario de la Cueva, se refiere a ello, e indica. “Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado.

Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo.

La injusticia y desigualdades sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida. Así se inició la transformación del derecho de trabajo *jus dispositivum* en el Código de Napoleón, al derecho del trabajo como *jus cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo

a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos”.<sup>7</sup>

#### **d) El derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo**

Cuando el Código de Trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo y su entorno social y económico; 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.

En relación a que el derecho de trabajo es objetivo, lo indica 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.

El Artículo 19 del Código de Trabajo regula al respecto: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente...”.

---

<sup>7</sup> De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. Pág. 435

**e) El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público**

El derecho de trabajo se sitúa dentro del derecho público, pero algunos tratadistas indican que debe encuadrarse dentro del derecho social. Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar; porque con ello brinda una armonía social en base al interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios.

Al respecto, el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala prescribe: "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".

**f) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático**

El Código de Trabajo regula que es así, porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, por ejemplo.



La legislación laboral guatemalteca cuenta con principios indispensables para el trabajador, en los cuales se establece la protección en todo sentido para toda clase de trabajador-obrero; lamentablemente, por ignorancia de la legislación por parte de los trabajadores, esos principios no se han aplicado correctamente en su propio beneficio, ya que en ocasiones son violentados y las autoridades encargadas de velar porque se cumplan no han hecho nada al respecto.



## CAPÍTULO II

### **2. La realidad guatemalteca en materia de subcontrataciones y el outsourcing**

En Guatemala la legislación vigente nada determina al respecto de lo que se conoce hoy día como la subcontratación (outsourcing); por lo que muchas empresas contratan por medio de esta modalidad, violando así los derechos de los trabajadores.

#### **2.1. Las subcontrataciones en el campo de la limpieza**

##### **2.1.1. Definición de subcontratación**

La subcontratación es: “El proceso económico en el cual una empresa determinada, mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas, a una empresa externa, por medio de un contrato. Esto se da especialmente en el caso de la subcontratación de empresas especializadas. Para ello, pueden contratar sólo al personal, en cuyo caso los recursos los aportará el cliente (instalaciones, hardware y software), o contratar tanto el personal como los recursos.”<sup>8</sup>

Lo relativo a la subcontratación entonces, como su nombre lo indica, es una forma de contratar nuevamente, y como se definió lo emplean las empresas dentro de un concepto de reingeniería, entendiéndola como: “La revisión fundamental y el rediseño

---

<sup>8</sup> James, Hammer. **La reingeniería en el derecho de trabajo**. Pág. 202



radical de procesos para alcanzar mejoras espectaculares en medidas críticas, contemporáneas de rendimiento tales como costos, calidad, servicio, y rapidez.”<sup>9</sup>

Un ejemplo de esta forma de subcontrataciones, es el hecho de que una compañía dedicada a las demoliciones pueda subcontratar a una empresa dedicada a la evacuación de residuos para la tarea de deshacerse de los escombros de las unidades demolidas; o una empresa de transporte de bienes puede subcontratar a una empresa especializada en la identificación o empaquetación. Entonces, se entiende que el término outsourcing traduce una mejora en los servicios dentro de una economía en busca de progreso dentro de la apertura económica; tratando de ser competentes en el comercio internacional, por ello, se habla de la reingeniería.

En el caso de la realidad nacional se entiende que por no regularse las formas de subcontrataciones y que de hecho se dan, se hacen críticas a esta forma de trabajo, pues se consideran los siguientes aspectos:

- a) Los trabajadores subcontratados no son empleados pagados de la empresa que de hecho presta el servicio, por lo cual no tienen un incentivo de lealtad hacia ésta.
- b) Normalmente se contrata a los trabajadores con contrato de obra, a pesar de que la tarea realizada suele ser continua. Dada la precariedad total producida y el abuso que se suele dar de esta figura contractual, a veces incluso para realizar despidos

---

<sup>9</sup> Ibid.

arbitrarios, es normal el abandono de los trabajadores si encuentran un empleo de mayor calidad, con lo cual la calidad del servicio se suele resentir.

- c) La subcontratación elimina puestos de trabajo. En el tema de los servicios de limpieza es muy notorio en la realidad guatemalteca, por cuanto los trabajadores son subcontratados por las empresas de limpieza, pero estos trabajadores prestan un servicio o su trabajo para otra empresa, ya sea pública o privada.

En el caso de subcontratar en este tipo de actividades relativas al proceso documental en una empresa (gestión, administración y control de documentos) puede llevar a:

- i. Reducción de los costes y del capital invertido.
- ii. Utilización de las mejores prácticas y continua mejora de las mismas, gracias a la experiencia del proveedor del servicio subcontratado.
- iii. Flexibilidad máxima con consecuente mejora de la productividad del negocio.

La decisión de subcontratar como una modalidad de autogestión de las empresas, como sucede en el caso de las que prestan servicios de limpieza; es con el objeto de expandir el negocio, incorporar nuevas tecnologías o contratar nuevos trabajadores.

Entonces, se constituye en Guatemala, una práctica que se va expandiendo con el tiempo, y con motivo de ello, en los últimos años la gran mayoría de las empresas que conforman la economía del país, han experimentado la necesidad de conceder a



terceros la ejecución de diversas tareas que anteriormente eran ejecutadas por personal propio y que desde luego les obligaba a organizarse como empresas con grandes nóminas y elevados costos de mantenimiento, para sostener la operación de sus diversos departamentos.

En consecuencia, el mercado de servicios (outsourcing) ha podido dar respuesta a esta necesidad con prestadores de servicios especializados y entusiastas; pero no siempre con una metodología eficiente que permita a las empresas contratantes tener mayores beneficios más allá de reducir su nómina y convertir los costos en gastos contablemente deducibles.

## **2.2. Restaurantes y hoteles**

El servicio de restaurantes o de comida, así como el servicio que prestan los hoteles, también han sido objeto del mercado del outsourcing; no sólo para que ellos puedan expandirse, sino también, para que contraten servicios, y no utilicen a su propio personal, sino que realizan subcontrataciones para determinados servicios.

En este ámbito es muy frecuente que se cometan abusos por parte de los patronos hacia los trabajadores, precisamente porque se constituyen en relaciones de trabajo muy novedosas y específicas; y al respecto, los legisladores no han regulado absolutamente nada con el fin de resguardar los derechos de los trabajadores, precisamente por lo siguiente:

- a) Las condiciones de trabajo son muy especiales, en el caso de las jornadas de trabajo, éstas pueden ser diurnas y nocturnas, y tienen que computarse a la semana no más del número de horas laboradas; lo cual no es así, pues casi siempre se sobrepasa el límite máximo.
  
- b) Respecto a la forma del pago del salario, en muchos casos, los trabajadores son contratados mediante un salario mínimo, en el entendido de que devengarán determinada cantidad de dinero, si realizan horas extras, o bien si tienen la ventaja de que se les proporcione propinas. Es decir, el patrono cuenta con las posibles propinas que pueda recibir el trabajador para computarle el salario, pues dice que devengará un mil quinientos quetzales (Q.1500.00), pero con propinas o bien horas extras, su salario no será de un mil quinientos quetzales, sino de tres mil quetzales (Q.3000.00), motivando en forma errónea al trabajador al respecto.
  
- c) En relación a los puestos de trabajo, se constituye en el entendido de que tienen que realizar diversos trabajos dentro de uno solo; por ejemplo, tiene que prestar sus servicios en un restaurante, después se le puede decir que cubra la cocina, cubra el aseo de las habitaciones, etc., cambian las formas de trabajo dentro de un trabajo específico.
  
- d) En el tema de las subcontrataciones el problema es superior, pues es contratado por una empresa que presta servicios, pero el trabajador o la trabajadora, efectivamente cumple una función en un centro de trabajo determinado, que no es su patrono, y al momento de algún reclamo, ninguno de los dos patronos prácticamente se hace

responsable. Aparte de lo anterior, la forma en que son contratados es muy por debajo de las condiciones aceptables.

### **2.3. Seguridad privada**

En el tema de la seguridad privada es muy notorio en la realidad guatemalteca, el hecho de que se cuente con subcontrataciones de personal para una serie de empresas en distintos ámbitos del comercio, la industria y esto es motivado también por los altos índices de criminalidad, delincuencia y violencia que experimenta el país.

En todos estos sectores laborales, se suscitan circunstancias que son perjudiciales para los trabajadores subcontratados y que se analizarán más adelante.

En este caso, también existen perjuicios para el trabajador, puesto que sólo se le cancela un salario ínfimo, y las condiciones en que realizan su labor son deplorables.

Cuentan con un arma que prácticamente es su herramienta de trabajo, que no es de ellos, y la licencia de portación de arma de fuego es de la empresa; es decir, ellos no cuentan con licencia para portación de arma de fuego y cuando sucede algún problema y son arrestados o aprehendidos, la empresa no se hace responsable, y el juez determina que no cuenta con licencia de portación de arma de fuego, por lo que el arma es decomisada por razón del hecho delictivo en el que participó y lo único que le interesa a la empresa es recuperar la misma.

## 2.4 . Legislación comparada en materia de subcontrataciones

### 2.4.1. República de México

Este país enfocó la problemática que genera la subcontratación directamente en la Ley del Seguro Social, principalmente porque uno de los obstáculos que enfrenta el Estado ante las subcontrataciones, y que normalmente se refieren a trabajos temporales, es el hecho de que el patrono o empleador se ahorra el pago del seguro social de los trabajadores en esa calidad; sin embargo, evidentemente ello constituye un perjuicio para los mismos. Dentro de los aspectos más importantes de resaltar se encuentran las reformas a la Ley del Seguro Social, que precisamente atienden esta problemática en este país, siendo las siguientes:

- a) "Artículo Único. Se reforman... de la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue: Artículo 5-A... Sujetos o sujeto obligado: los señalados en los Artículos 12, 13, 229, 230, 241 y 250-A de la ley, cuando tengan la obligación de retener las cuotas obrero-patronales del Seguro Social o de realizar el pago de las mismas, y los demás que se establezcan en esta ley; ... Artículo 15-A.... sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el

beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.”

Como se denota de lo transcrito arriba, lo relacionado con las subcontrataciones se enfocan en reformas que este país ha hecho respecto de las relaciones que se suscitan entre patronos y trabajadores del seguro social; es decir, tiene intervención en esta materia cuando se suscitan las subcontrataciones; y en el caso de Guatemala, también debería intervenir el seguro social, especialmente con el aporte a las cuotas de los seguros.

b) “Asimismo, el Instituto dará aviso al beneficiario de los trabajos o servicios, del requerimiento a que se refiere el párrafo anterior”.

Esto tiene relación con el primer análisis, por cuanto se regula que constituye una obligación que el Instituto de Seguridad Social dé aviso al beneficiario de los trabajos o servicios.

c) “Los contratantes deberán comunicar trimestralmente ante la subdelegación correspondiente al domicilio del patrón o sujeto obligado, y del beneficiario respectivamente, dentro de los primeros quince días de los meses de enero, abril, julio y octubre, en relación con los contratos celebrados en el trimestre de que se trate la información siguiente: I. De las partes en el contrato: Nombre, denominación



o razón social; clase de persona moral de que se trate, en su caso; objeto social, domicilio social, fiscal y, en su caso, convencional para efectos del contrato; número del Registro Federal de Contribuyentes y de Registro Patronal ante el IMSS; datos de su acta constitutiva, tales como número de escritura pública, fecha, nombre del notario público que da fe de la misma, número de la notaría y ciudad a la que corresponde, sección, partida, volumen, hoja o folio mercantil, en su caso, y fecha de inscripción en el Registro Público de la Propiedad y el Comercio; nombre de los representantes legales de las partes que suscribieron el contrato.”

Se regula como se observa, una obligación de los contratantes, no importando la cantidad que sean, respecto a comunicar en forma trimestral la relación que existe con respecto a los contratos celebrados con los requisitos que allí se regulan.

d) “Del contrato: Objeto; periodo de vigencia; perfiles, puestos o categorías indicando en este caso si se trata de personal operativo, administrativo o profesional y el número estimado mensual de trabajadores u otros sujetos de aseguramiento que se pondrán a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados.”

Aquí se indican los requisitos de los contratos, y esto es muy importante, por cuanto, a pesar de que en un proceso judicial, las condiciones de trabajo las debe acreditar el patrono, antes de ello, el trabajador tendría mayor seguridad y certeza al poseer un contrato escrito con las condiciones establecidas en el mismo.



- e) “El patrón incorporará por cada uno de sus trabajadores, el nombre del beneficiario de los servicios o trabajos contratados en el sistema de cómputo autorizado por el Instituto.”

Este numeral se refiere a la forma en que debe el patrono incorporar a cada uno de los trabajadores respecto a los requisitos que se exigen por el seguro social.

- f) “Cuando el patrón se obligue a poner a disposición del beneficiario, trabajadores para prestar los servicios o ejecutar los trabajos en varios centros de trabajo ubicados en la circunscripción territorial de más de una subdelegación del Instituto, el patrón y el beneficiario deberán comunicar la información a que se refiere el quinto párrafo de este Artículo, únicamente ante la subdelegación dentro de cuya circunscripción se ubique su respectivo domicilio fiscal.”

Aquí se regula una de las modalidades de la subcontratación en cuanto a los servicios que prestan los trabajadores en varios centros de trabajo y la ubicación de estos, puesto que muchas veces se pueden ubicar en diferentes lugares y circunscripciones territoriales.

- g) “La información prevista en este Artículo podrá ser presentada a través de los medios señalados en el último párrafo del Artículo 15 de esta Ley, conforme a las reglas generales que para tal efecto emita el Consejo Técnico.”



- h) “Artículo 75. ... Para efectos de la clasificación en el seguro de riesgos de trabajo, tratándose de los patrones a que se refiere el tercer párrafo del Artículo 15-A, de esta Ley, a solicitud del patrón, el Instituto le asignará un registro patronal por cada una de las clases, que así se requiera, de las señaladas en el Artículo 73 de esta Ley, con el que realizará la inscripción de sus trabajadores a nivel nacional. Los patrones o sujetos obligados que se hayan clasificado en términos de lo dispuesto en este párrafo, revisarán anualmente su siniestralidad conforme al Artículo 74 de esta Ley de manera independiente por cada uno de los registros patronales asignados.”
- i) “Artículo 304-A.... I. a XIX... XX. No cumplir o hacerlo extemporáneamente con la obligación de dictaminar por contador público autorizado sus aportaciones ante el Instituto; XXI. Notificar en forma extemporánea, hacerlo con datos falsos o incompletos o bien, omitir notificar al Instituto en los términos del reglamento respectivo, el domicilio de cada una de las obras o fase de obra que realicen los patrones que esporádica o permanentemente se dediquen a la industria de la construcción, y XXII. No presentar al Instituto la información señalada en el Artículo 15-A de esta Ley.”
- j) “Artículo 304-B.... I. a III... IV. Las previstas en las fracciones I, II, XII, XIV, XVII, XX, XXI y XXII, con multa equivalente al importe de veinte a trescientas cincuenta veces el salario mínimo diario general vigente en el Distrito Federal.”

Los tres últimos incisos se refieren al cumplimiento de obligaciones derivadas de los riesgos de trabajo en el caso de las subcontrataciones o la realización de trabajos en distintos lugares, por parte de los trabajadores.

k) "Artículo segundo. Para efectos de lo dispuesto en el sexto párrafo del Artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, el Instituto dentro del plazo de 250 días, autorizará el sistema de cómputo que deberá utilizar el patrón para cumplir con las obligaciones correspondientes. Durante el plazo señalado, el patrón dentro de la información detallada en el quinto párrafo del Artículo 15-A de la Ley del Seguro Social, proporcionará adicionalmente el monto estimado mensual de la nómina de los trabajadores puestos a disposición del beneficiario de los servicios o trabajos contratados y los domicilios de los lugares donde se prestarán los servicios o se ejecutarán los trabajos contratados; asimismo, deberá señalar si el beneficiario de los servicios es responsable en cuanto a la dirección, supervisión y capacitación de los trabajadores. La información detallada en el párrafo anterior, deberá ser presentada por una sola vez respecto de cada contrato celebrado".

La legislación mexicana en la ley respectiva del seguro social estipula los derechos que tienen los trabajadores respecto a la subcontratación, beneficiándoles con privilegios y garantizando su estabilidad, Guatemala no cuenta con una normativa que especifique que el trabajador pueda ser contratado por medio de la subcontratación; o sea el outsourcing, por lo que al ser contratados bajo esa modalidad, se están violando sus respectivos derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala les garantiza; por lo que el Congreso debe reformar algunos artículos donde se establezca

la subcontratación como una forma de contratación laboral y garantizarles a los trabajadores sus derechos.

#### **2.4.2. Ley No. 27626 de la República de Perú**

Esta ley resultó de interés por cuanto refiere en forma específica un marco normativo para aquellas empresas que subcontratan trabajadores para la prestación de servicios especiales, tal como sucede en el caso de Guatemala, con los hoteles, restaurantes, empresas de limpieza, de seguridad; sin embargo, no se cuenta aún con un marco normativo de esta naturaleza, lo cual evidentemente constituye un perjuicio para el sector de trabajadores. Dentro de los aspectos más importantes de resaltar en esta ley se encuentran:

- a) La ley regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de las cooperativas de trabajadores. El Artículo 1. Se refiere al objeto de la ley y regula: “La presente Ley tiene por objeto regular la intermediación laboral del régimen laboral de la actividad privada, así como cautelar adecuadamente los derechos de los trabajadores.”
- b) “Artículo 2.- Campo de aplicación. La intermediación laboral sólo podrá prestarse por empresas de servicios constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades o como cooperativas conforme a la Ley General de Cooperativas, y tendrá como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral.”

- c) "Artículo 3.- Supuestos de procedencia de la intermediación laboral. La intermediación laboral que involucra a personal que labora en el centro de trabajo o de operaciones de la empresa usuaria sólo procede cuando medien supuestos de temporalidad, complementariedad o especialización. Los trabajadores destacados a una empresa usuaria no pueden prestar servicios que impliquen la ejecución permanente de la actividad principal de dicha empresa."
- d) "Artículo 4.- De la protección del ejercicio de derechos colectivos. La intermediación laboral será nula de pleno derecho cuando haya tenido por objeto o efecto vulnerar o limitar el ejercicio de derechos colectivos de los trabajadores que pertenecen a la empresa usuaria o a las entidades a que se refiere el Artículo 10. La acción judicial correspondiente podrá ser promovida por cualquiera con legítimo interés."
- e) "Artículo 5.- De la infracción de los supuestos de intermediación laboral. La infracción a los supuestos de intermediación laboral que se establecen en la presente Ley, debidamente comprobada en un procedimiento inspectivo por la Autoridad Administrativa de Trabajo, determinará que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se entienda que desde el inicio de la prestación de sus servicios los respectivos trabajadores han tenido contrato de trabajo con la empresa usuaria."
- f) "Artículo 6.- De los porcentajes limitativos. El número de trabajadores de empresas de servicios o cooperativas que pueden prestar servicios en las empresas usuarias,



bajo modalidad temporal, no podrá exceder del veinte por ciento del total de trabajadores de la empresa usuaria. El porcentaje no será aplicable a los servicios complementarios o especializados, siempre y cuando la empresa de servicios o cooperativa asuma plena autonomía técnica y la responsabilidad para el desarrollo de sus actividades.”

- g) “Artículo 7.- Derechos y beneficios laborales. Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios y de las cooperativas gozan de los derechos y beneficios que corresponde a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Los trabajadores y socios trabajadores de las empresas de servicios o cooperativas, cuando fueren destacados a una empresa usuaria, tienen derecho durante dicho período de prestación de servicios a percibir las remuneraciones y condiciones de trabajo que la empresa usuaria otorga a sus trabajadores.”
- h) “Artículo 8.- Supuestos de intermediación laboral prohibidos. La empresa usuaria no podrá contratar a una empresa de servicios o cooperativa, reguladas por la presente Ley, en los siguientes supuestos: 1. Para cubrir personal que se encuentre ejerciendo el derecho de huelga. 2. Para cubrir personal en otra empresa de servicios o cooperativa, regulada por la presente Ley. Por Reglamento, se podrá establecer otros supuestos limitativos para la intermediación laboral.”

- i) "Artículo 9.- Del Registro Nacional de Empresas y Entidades que Realizan Actividades de Intermediación Laboral. Créase el Registro Nacional de Empresas y Entidades que Realizan Actividades de Intermediación Laboral; (en adelante: "El Registro") a cargo de la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces del Ministerio de Trabajo y Promoción Social."
- j) "Artículo 10.- Obligados a inscribirse en el Registro. Se consideran empresas y entidades obligadas a inscribirse en el Registro a: 1. Las empresas especiales de servicios, sean éstas de servicios temporales, complementarios o especializados; 2. Las cooperativas de trabajadores, sean éstas de trabajo temporal o de trabajo y fomento del empleo; y, 3. Otras señaladas por norma posterior, con sujeción a la presente Ley. Para efectos de la presente norma, las empresas y entidades antes señaladas se denominarán "entidades"."
- k) "Artículo 11.- De las empresas de servicios. 11.1 Las empresas de servicios temporales son aquellas personas jurídicas que contratan con terceras denominadas usuarias para colaborar temporalmente en el desarrollo de sus actividades, mediante el destaque de sus trabajadores para desarrollar las labores bajo el poder de dirección de la empresa usuaria correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia previstos en el Título II del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. 11.2 Las empresas de servicios complementarios son aquellas personas jurídicas que destacan su personal a terceras empresas denominadas usuarias para desarrollar actividades

accesorias o no vinculadas al giro del negocio de éstas. 11.3 Las empresas de servicios especializados son aquellas personas jurídicas que brindan servicios de alta especialización en relación a la empresa usuaria que las contrata. En este supuesto la empresa usuaria carece de facultad de dirección respecto de las tareas que ejecuta el personal destacado por la empresa de servicios especializados.”

- l) “Artículo 12.- De las Cooperativas de Trabajadores. Las Cooperativas de Trabajo Temporal son aquéllas constituidas específicamente para destacar a sus socios trabajadores a las empresas usuarias a efectos de que estos desarrollen labores correspondientes a los contratos de naturaleza ocasional y de suplencia previstos en el Título II del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. Las Cooperativas de Trabajo y Fomento del Empleo son las que se dedican, exclusivamente, mediante sus socios trabajadores destacados, a prestar servicios de carácter complementario o especializado contemplados en los numerales 2 y 3 del Artículo anterior.”
- m) “Artículo 13.- Obligatoriedad de la inscripción en el Registro. La inscripción en el Registro es un requisito esencial para el inicio y desarrollo de las actividades de las entidades referidas en el Artículo 10 de la presente Ley. Su inscripción en el Registro las autoriza para desarrollar actividades de intermediación laboral quedando sujeta la vigencia de su autorización a la subsistencia de su Registro. La inscripción en el Registro deberá realizarse ante la Autoridad Administrativa de Trabajo competente del lugar donde la entidad desarrollará sus actividades.”



n) "Artículo 14.- De la inscripción en el Registro. Para efectos de la inscripción en el Registro, las entidades deberán presentar una solicitud a la Dirección de Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces, adjuntando la siguiente documentación: 1. Copia de la escritura de constitución, y sus modificaciones de ser el caso, inscrita en los registros públicos; 2. Comprobante de Información Registrada de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (Registro Único de Contribuyente - RUC); 3. Copia de la autorización expedida por la entidad competente, en aquellos casos en que se trate de empresas que por normas especiales requieran también obtener el registro o la autorización de otro sector; 4. Copia del documento de identidad del representante legal de la entidad; 5. Constancia policial domiciliaria correspondiente al domicilio de la empresa. En caso de que la empresa cuente con una sede administrativa y uno o varios centros labores, sucursales, agencias o en general cualquier otro establecimiento, deberá indicar este hecho expresamente y acompañar las constancias domiciliarias que así lo acrediten; y, 6. Otras exigidas por norma expresa. Las empresas de servicios a las cuales se refiere el Artículo 10 de la presente Ley deberán acreditar un capital social suscrito y pagado no menor al valor de cuarenta y cinco (45) Unidades Impositivas Tributarias, o su equivalente en certificados de aportación, al momento de su constitución y, en los casos que corresponda, copia de la resolución de autorización o de registro del sector competente. Las cooperativas de trabajadores referidas en el inciso 2 del Artículo 10 de la presente Ley, además deberán presentar copia del registro o de la autorización del sector competente, en el caso de ser necesario debido al tipo de actividades que desarrollan."

- o) “Artículo 17.- Registro y aprobación de los contratos. Las entidades reguladas por la presente Ley están obligadas a registrar los contratos suscritos con las empresas usuarias, así como a presentar los contratos suscritos con los trabajadores destacados a la empresa usuaria. Mediante Reglamento se establecerá el procedimiento y plazos para cumplir con la presente obligación.”
- p) “Artículo 23.- Del incumplimiento de las obligaciones laborales que origina la pérdida de vigencia del Registro. Para efectos del inciso 2 del Artículo 21 constituye incumplimiento de obligaciones laborales: 1. El incumplimiento a los derechos y beneficios correspondientes al trabajador, constatados en un procedimiento inspectivo y que hayan dado lugar a la aplicación de una resolución de multa. 2. El incumplimiento de un acuerdo conciliatorio suscrito en un procedimiento tramitado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. 3. El incumplimiento de un laudo o resolución judicial firme que ordene el pago de derechos y beneficios a los trabajadores o de las obligaciones contenidas en el acta de conciliación suscrita de acuerdo a la Ley de Conciliación Extrajudicial. 4. Otros casos de incumplimiento manifiesto establecidos en el Reglamento.”
- q) “Artículo 24.- De la fianza. Las empresas de servicios o las cooperativas, reguladas en la presente Ley, cuando suscriban contratos de intermediación laboral deberán conceder una fianza, que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores destacados a la empresa usuaria. La fianza será regulada por la Autoridad Administrativa de Trabajo y en el Reglamento se



establecerá los requisitos, plazos, porcentajes y mecanismos de ejecución y liberación de la garantía.”

- r) “Artículo 25.- De la responsabilidad solidaria. En caso de que la fianza otorgada por las entidades resulte insuficiente para el pago de los derechos laborales adeudados a los trabajadores destacados a las empresas usuarias, éstas serán solidariamente responsables del pago de tales adeudos por el tiempo de servicios laborados en la empresa usuaria.”
- s) “Artículo 26.- Obligaciones de las empresas usuarias. 26.1 Las empresas usuarias que contraten con una entidad se encuentran obligadas a solicitar la constancia de inscripción vigente de ésta, debiendo retener en su poder copia de la misma durante el tiempo de duración del contrato que las vincule. En caso de que operen con sucursales, oficinas, centros de trabajo o en general cualquier otro establecimiento de la entidad, la empresa usuaria además deberá requerir copia de la comunicación a la cual se refiere el Artículo siguiente. 26.2. En el contrato de locación de servicios que celebren las empresas de servicios o cooperativas con las empresas usuarias se incluirán las siguientes cláusulas: a) Descripción de las labores a realizarse, fundamentando la naturaleza temporal, complementaria o especializada del servicio, en relación con el giro del negocio de la empresa usuaria. b) Términos del contrato del personal destacado. El incumplimiento de estas obligaciones será sancionado por la Autoridad Administrativa de Trabajo. Por Reglamento se establecerá el grado de las infracciones, a efectos de calificarlas dentro de la escala establecida por el Decreto Legislativo N° 910”.



Los primeros artículos de esta ley, se refieren al objeto de la misma, el campo de aplicación, los supuestos de la intermediación como una forma de subcontratación que se ha implementado en la República de Perú; así también los Artículos 4 y 5 se refieren a la protección de los derechos colectivos, notando que existe una especial mención a estos derechos, no así a los derechos individuales; y como algo fundamental, establece en el Artículo 6 que se debe limitar a un veinte por ciento del total de los trabajadores de determinada empresa para prestar servicios en las empresas usuarias que tienen relación con la intermediación.

También es de importancia notar que en el Artículo 7 se regulan los derechos y beneficios laborales en el caso de los intervinientes, incluyendo las empresas subcontratadas.

En el Artículo 9 se establecen los supuestos que constituyen prohibiciones en relación a la subcontratación, que si se suscita ocasiona conflicto con otras normas laborales ya establecidas.

Del Artículo 10 en adelante, se regula lo relativo al Registro Nacional de Empresas y Entidades que realizan actividades de intermediación laboral; lo cual resulta de beneficio para la clase trabajadora, pues hay obligación de registro y por consiguiente el control que el Estado debe tener de las mismas.

En el Artículo 12 se hace una distinción de las funciones que deben tener las empresas de intermediación, de las que funcionan en cooperativas y lo que respecta al registro.



Como algo interesante, en el Artículo 24 se regula la fianza que deben prestar las empresas de servicios o las cooperativas, cuando suscriben contratos de intermediación laboral, precisamente para verificar el cumplimiento de sus obligaciones con los trabajadores y con las demás empresas subcontratadas.

En el Artículo 25 regula la responsabilidad en calidad de solidaria y que se deriva de la fianza que se ha constituido.

Esta ley de la República de Perú, establece la prohibición que tiene todo patrono para emplear a trabajadores bajo el régimen de subcontratación; es decir que les está prohibido contratar por medio del outsourcing, estableciéndoles una fianza que deberán pagar si contratan bajo dicho régimen; en cambio en Guatemala, la normativa laboral no establece nada al respecto ni a favor ni en contra; por lo tanto, los patronos se dan el lujo de subcontratar, perjudicando al trabajador, quien no puede denunciar, porque perdería su trabajo. Sería de interés nacional que se estableciera una normativa donde se protejan los derechos laborales colectivos de los trabajadores; así también fijar una fianza a quien contrata bajo dicha modalidad.

#### **2.4.3. Mandato número 8 de la República de Ecuador**

Este marco normativo resulta importante, por considerar que uno de los fundamentos de su creación es contribuir a erradicar la injusticia laboral y la aberrante discriminación social, ocasionadas por el uso y abuso de los sistemas precarios de contratación laboral conocidos como tercerización de servicios complementarios, intermediación laboral y

contratación por horas; que es precisamente el objeto de la presente investigación, y que en este país, ha surgido recientemente con el fin de erradicar prácticas ilegales derivadas de las subcontrataciones o bien los denominados outsourcing.

Los aspectos más importantes de este Mandato, son:

- I. La legislación del trabajo y su aplicación se sustentan en los principios del derecho social y; por lo mismo, debe asegurar al trabajador una relación jurídica laboral directa que implique estabilidad y remuneraciones justas;
- II. La tercerización de servicios complementarios, la intermediación laboral generalizada y la contratación por horas, constituyen modalidades de relación laboral que vulneran los derechos del trabajador y los principios de estabilidad, de pago de remuneraciones justas, de organización sindical y contratación colectiva;
- III. Que las fuentes de empleo son generadas por las unidades económicas y entidades que realizan procesos de producción o servicios y son ellas las que demandan trabajadoras/es. Las compañías que se dedican a las actividades de tercerización de servicios complementarios e intermediación laboral, hacen uso de esa demanda con carácter mercantil para su propio beneficio;
- IV. Se ha tratado de limitar estas formas discriminatorias de contratación laboral a través de la Ley Reformatoria al Código del Trabajo, mediante la cual se regula la actividad de tercerización de servicios complementarios y la intermediación laboral, publicada

en el Registro Oficial No 298 del 23 de junio de 2006; sin embargo, las empresas usuarias han abusado de estas formas de contratación, perjudicando a miles de trabajadores en el Ecuador;

- V. Muchas empresas intermediarias, tercerizadoras y otras que actúan al margen de la ley, en complicidad con ciertas empresas usuarias, han vulnerado sistemáticamente los derechos de los trabajadores, pagándoles remuneraciones y prestaciones sociales inferiores a las que por ley estaban obligados e incluso han deshumanizado el trabajo, convirtiendo a la fuerza del trabajo en simple mercancía;
- VI. Que la tercerización de servicios, la intermediación laboral y la contratación por horas, precarizan la actividad laboral, desentienden y desconocen los convenios internacionales de trabajo e impiden la organización sindical y la contratación colectiva;
- VII. Que es imperativo suprimir y prohibir estas formas extrañas y precarias de trabajo, para promover y recuperar los derechos laborales;
- VIII. En aras de la equidad laboral es necesario revisar y regular las cláusulas de los contratos colectivos de trabajo celebrados por instituciones del sector público, empresas públicas estatales, de organismos seccionales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, que contienen privilegios y

beneficios desmedidos y exagerados de grupos minoritarios que atentan contra el interés general y de los propios trabajadores;

- IX. "Artículo 1.- Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador."
- X. "Artículo 2.- Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas, con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el Artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contemplada en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio. En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley."
- XI. "Artículo 3.- Se podrán celebrar contratos con personas naturales o jurídicas autorizadas como prestadores de actividades complementarias por el Ministerio de Trabajo y Empleo, cuyo objeto exclusivo sea la realización de actividades



complementarias de: vigilancia, seguridad, alimentación, mensajería y limpieza, ajenas a las labores propias o habituales del proceso productivo de la usuaria.”

XII. “Artículo 4.- En los contratos a que se refiere el Artículo anterior, la relación laboral operará entre los prestadores de actividades complementarias y el personal por ésta contratado en los términos de la ley, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la persona en cuyo provecho se preste el servicio. Los trabajadores de estas empresas de acuerdo con su tiempo anual de servicios participarán proporcionalmente del porcentaje legal de las utilidades líquidas de las empresas usuarias, en cuyo provecho se realiza la obra o se presta el servicio. Si las utilidades de la empresa que realiza actividades complementarias fueren superiores a las de la usuaria, el trabajador sólo percibirá éstas. Además, los trabajadores que laboren en estas empresas, tendrán todos los derechos consagrados en la Constitución Política de la República, convenios con la OIT, ratificados por el Ecuador, este Mandato, el Código del Trabajo, la Ley de Seguridad Social y demás normas aplicables.”

XIII. “Artículo 5.- En el contrato de trabajo que se suscriba entre la empresa que se dedica a actividades complementarias y cada uno de sus trabajadores, en ningún caso se pactará una remuneración inferior a la básica mínima unificada o a los mínimos sectoriales, según la actividad o categoría ocupacional. Dichos contratos de trabajo obligatoriamente deben celebrarse por escrito y registrarse dentro de los treinta días subsiguientes a su celebración, ante el Ministerio de Trabajo y Empleo. Es nula toda cláusula que impida que el trabajador de actividades complementarias sea contratado directamente por la usuaria bajo otra modalidad contractual. La empresa



que realiza actividades complementarias tiene la obligación de entregar al trabajador contratado el valor total de la remuneración que por tal concepto reciba de la usuaria, lo cual deberá acreditarse mediante la remisión mensual de una copia de los roles de pago firmados por los trabajadores y las planillas de aportes al IESS con el sello de cancelación o los documentos que acrediten tales operaciones, requisito sin el cual la usuaria no realizará el pago de la respectiva factura a la empresa que se dedica a actividades complementarias. La empresa que realiza actividades complementarias, en el contrato mercantil que celebre con la usuaria, deberá garantizar el pago íntegro de las remuneraciones del trabajador y de todos sus beneficios laborales y de seguridad social.”

XIV. “Artículo 6.- Las empresas de actividades complementarias y las usuarias no pueden entre sí, ser matrices, filiales, subsidiarias ni relacionadas, ni tener participación o relación societaria de ningún tipo, hecho que debe acreditarse mediante una declaración juramentada de los representantes legales de las empresas que suscriben el contrato y otorgada ante notario o juez competente que determine esta circunstancia. La usuaria del sector privado que contrate a una persona jurídica, vinculada para el ejercicio de las actividades complementarias, asumirá a los trabajadores como su personal de manera directa y será considerada para todos los efectos como empleador del trabajador, vínculo que se regirá por las normas del Código del Trabajo. Además, será sancionada con una multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas, sanción que será impuesta por los directores regionales. Si esta vinculación sucediera en el sector público, será el funcionario que contrate la empresa de actividades complementarias quien asumirá

a los trabajadores a título personal como directos y dependientes, sin que las instituciones del sector público, empresas públicas estatales, municipales y por las entidades de derecho privado en las que, bajo cualquier denominación, naturaleza o estructura jurídica, el Estado o sus Instituciones tienen participación accionaria mayoritaria y/o aportes directos o indirectos de recursos públicos, puedan hacerse cargo de ellos ni asuma responsabilidad alguna, ni siquiera en lo relativo a la solidaridad patronal que en todos los casos corresponderá a dicho funcionario, quien además será sancionado con multa de seis (6) remuneraciones básicas mínimas unificadas y la remoción o pérdida de su cargo, según corresponda, sin derecho a indemnización alguna.”

XV. “Artículo 7.- Las violaciones de las normas del Código del Trabajo, serán sancionadas en la forma prescrita en los Artículos pertinentes de dicho cuerpo legal y, cuando no se haya fijado sanción especial, el Director Regional del Trabajo impondrá multas de un mínimo de tres y hasta un máximo de veinte sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general, sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 95 del Código de la Niñez y la Adolescencia. Igual sanción se impondrá en caso de violación de las regulaciones del presente Mandato. Los jueces y los inspectores de trabajo podrán imponer multas de hasta tres sueldos o salarios básicos unificados del trabajador en general.”

XVI. “Disposiciones generales. Primera: Para el caso de las empresas del sector estratégico público, los servicios técnicos especializados que requieran dichas empresas, podrán ser contratados civilmente. Los trabajadores de las empresas de

servicios técnicos especializados, tendrán relación directa y bilateral con éstas y se sujetarán a las disposiciones del Código de Trabajo.”

XVII. “Segunda: Se podrá contratar civilmente servicios técnicos especializados ajenos a las actividades propias y habituales de la usuaria, tales como los de contabilidad, publicidad, consultoría, auditoría, jurídicos y de sistemas, entre otros, que serán prestados por personas naturales, o jurídicas con su propio personal y que contarán con la adecuada infraestructura física y estructura organizacional, administrativa y financiera. La relación laboral será directa y bilateral entre los prestadores de servicios técnicos especializados y sus trabajadores.”

En los primeros artículos se hace una descripción de que queda prohibida la tercerización e intermediación laboral y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o el empleador; por lo tanto, se indica que la relación laboral será directa y bilateral entre dos sujetos, el patrono y el trabajador.

Como se observa, esta normativa constituye una prohibición a la subcontratación y dentro del articulado se refiere a las condiciones en que está prohibido contratar; por tanto, si constituyen violaciones a las normas del Código de Trabajo serán sancionadas

En Guatemala, lamentablemente empresas que contratan personal para laborar, están empleando a trabajadores a través de la subcontratación o sea el outsourcing, el que no está regulado en el Código de Trabajo de Guatemala; y esto les da plena libertad



para hacerlo de esa forma, por lo que no garantizan los derechos que la Constitución Política y dicho Código les dan al trabajador; siendo necesario que la legislación laboral contenga algunos artículos que garanticen al trabajador una estabilidad de trabajo que no les perjudique.

## CAPÍTULO III

### 3. El outsourcing

#### 3.1. Breve historia del aparecimiento del outsourcing

La palabra descrita en el idioma inglés, en español se puede traducir como subcontratación. Para referirse a los antecedentes históricos, necesariamente se tiene que hacer alusión a los procesos de globalización; que han tenido fuerte incidencia en el desarrollo de la administración de las épocas actuales; estos mismos procesos han hecho que la competencia sea mucho más feroz, que la tecnología se desarrolle más velozmente y; por supuesto, que empresas que comúnmente operaban en mercados locales llegarán a internacionalizarse entrando al mercado de las grandes corporaciones establecidas.

Este fenómeno ha tocado a las empresas, es decir, al sector privado esencialmente, cuyas empresas, en sus intentos por conservar su supremacía han desarrollado herramientas que realmente no son descubrimientos recientes, pero que a la postre se constituyen en nuevos desarrollos. Dentro de las herramientas que han adoptado estas empresas, se encuentra el denominado comúnmente como outsourcing: "Que prácticamente nació en la IBM como una estrategia ante los nuevos competidores."<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Álvarez Aldeano, Luis. **El outsourcing en la empresa privada**. Pág. 12

Esta forma de globalización ha tenido su presencia, según algunos estudiosos en los años ochenta. Se dice también que la globalización económica presentó a finales de los ochenta una recesión económica mundial; que obligó a las firmas a establecer la reducción de costos como política de competitividad y eficiencia. Esta coyuntura permitió que la tercerización tomara aún más fuerza, ya que además de incrementar la especialización, permitía reducir costos.

El derecho laboral tiene como finalidad regular las relaciones entre empleador y trabajador, propendiendo por la protección de la parte débil de dicha relación; y es a partir de este objetivo como nació el carácter tuitivo de esta disciplina. El industrialismo del siglo XVIII, llevó a la generación de excedentes en la producción que dieron un importante auge al comercio y a la contratación masiva de obreros en condiciones sólo favorables al patrono; impulsó el origen de las teorías socialistas y al nacimiento dentro del capitalismo del derecho del trabajo para garantizar al obrero jornadas máximas de trabajo, condiciones de higiene y seguridad en las fábricas, horarios especiales para los menores y las mujeres, un salario mínimo, etc.

La consolidación del capitalismo condujo a la necesidad del afianzamiento de la regulación laboral. Se afirma que el derecho de trabajo clásico nace para responder a un claro conflicto de intereses entre las partes.

El derecho laboral responde a las necesidades económicas de la época para sostener de manera más equitativa el sistema económico vigente. Es alrededor de esta necesidad que surgen también las diferentes teorías de la administración; para lograr

con métodos científicos una administración más eficaz que lleve a una mayor productividad. Cada teoría tiene una particular manera de enfocar la administración y el manejo de los volúmenes de empleados contratados y dentro de los límites de las normas laborales, el cálculo de la relación costo beneficio que implica dicha contratación.

Desde una perspectiva histórica, después de la segunda guerra mundial, las empresas trataron de concentrar en sí mismas la mayor cantidad posible de actividades, para no tener que depender de proveedores externos. Sin embargo, esta estrategia fue haciéndose obsoleta con el desarrollo de la tecnología, pues nunca los departamentos podían mantenerse tan actualizados y competitivos como lo hacían las agencias independientes especializadas en un área específica. Fue así como en los años setenta surgió el boom de las agencias consultoras y del outsourcing. “Las empresas empezaron a encontrar más fácil contratar a un consultor externo experto en un área, que tener que mantener y desarrollar ese departamento internamente. No sólo les permitía disminuir los costos sino que la calidad ofrecida por los asesores expertos les resultaba mejor.”<sup>11</sup>

### **3.2. Concepto**

El outsourcing se puede definir como una forma de subcontratación de personal: “Es contratar y delegar a largo plazo uno o más procesos no críticos para nuestro negocio, a un proveedor más especializado que nosotros, para conseguir una mayor efectividad

---

<sup>11</sup> Ibid. Pág. 25



que nos permita orientar nuestros mejores esfuerzos a las necesidades neurálgicas para el cumplimiento de una misión.”<sup>12</sup>

Outsourcing: “Es el proceso en el cual una firma identifica una porción de su proceso de negocio que podría ser desempeñada más eficientemente y/o más efectivamente por otra corporación, la cual es contratada para desarrollar esa porción de negocio. Esto libera a la primera organización para enfocarse en la parte o función central de su negocio.”<sup>13</sup>

Existen múltiples conceptos de lo que los economistas entienden por outsourcing, entre algunos, se pueden señalar los siguientes:

“Es la acción de recurrir a una agencia externa para operar una función que anteriormente se realizaba dentro de la compañía”<sup>14</sup>

“Transferencia a terceros de actividades no medulares”.<sup>15</sup>

Desde el punto de vista gramatical, la palabra outsourcing: “Es un vocablo inglés, compuesto por dos palabras: Out (fuera, afuera, lo que está en el exterior), y sourcing (también aparece escrito en algunas publicaciones como outsoursing, con s), una expresión derivada del vocablo inglés source, que significa fuente u origen (de datos,

---

<sup>12</sup> Real Academia Española. **Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua**. Pág. 231

<sup>13</sup> Álvarez Aldeano, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 87

<sup>14</sup> **Ibid.** Pág.90

<sup>15</sup> [www.goesjurídica.com.html](http://www.goesjurídica.com.html). (Guatemala, 19 de marzo de 2010)

información o antecedentes). De ahí que esta expresión inglesa puede traducirse literalmente como la acción de buscar o requerir información o datos fuera de, y puede equivaler en el idioma español a los conceptos de externalizar o externalización.”<sup>16</sup>

El outsourcing o la tercerización: “Es una herramienta que le permite a las empresas enfocarse en hacer lo que realmente hacen bien. La tercerización surge como respuesta al postulado ya conocido que reza que no existe una empresa que sea realmente productiva en todas sus actividades y como se sabe, las empresas modernas, tienen muchos campos de actividad en los cuales es verdaderamente difícil alcanzar altos desempeños por sí mismas.”<sup>17</sup>

### 3.3. Naturaleza jurídica del outsourcing

Para evidenciar la naturaleza jurídica del outsourcing o subcontratación, se tiene que analizar, en primer lugar, que se trata de un tema de actualidad en el que el objetivo principal de una empresa es la reducción de gastos directos, basados en la subcontratación de servicios que no afectan la actividad principal de la empresa. Entonces, tiene que ver con las formas novedosas de contratación de personal.

Se conceptualiza entonces, como una mega tendencia del sector privado, para efficientizar los servicios que presta a través de descongestionar gastos generados del manejo de personal, pasivo laboral, etc.

---

<sup>16</sup> Real Academia Española. **Ob. Cit.** Pág. 437

<sup>17</sup> Álvarez Aldeano, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 91

Se trata de una contratación de personal, de carácter externo. El outsourcing hasta hace tiempo era considerado simplemente como un medio para reducir significativamente los costos; sin embargo, en los últimos años se ha dicho que se trata de una herramienta útil para el crecimiento de las empresas.

En conclusión, el outsourcing es en términos de empresa, una modalidad de gestión empresarial, una herramienta que aplica los procesos de reingeniería, un mecanismo desarrollado por la práctica mercantil y empresarial encaminada al logro de determinados objetivos de largo alcance. Por otro lado, es una forma de contratación de los patronos de carácter externo, con el fin de reducir costos de la empresa y evitar las consecuencias que genera el manejo de personal, el pasivo laboral, etc.

Por lo anterior, éste constituye en sí una especial figura contractual atípica del derecho, pues, requiere para su concretización de la formalización de contratos típicos o atípicos propiamente tales; pues es de rigor suponer que la entrega de ciertas áreas productivas para la gestión de un tercero experto requiere de la celebración de al menos un contrato, generalmente de prestación de servicios. Este último, de usual celebración entre clientes y proveedores, sirve para definir el conjunto de derechos y obligaciones recíprocas entre ambas partes, y contemplar las condiciones en que estos servicios externalizados se prestarán por la firma outsourcer, por una parte y; por la otra, el precio que aquélla pagará a ésta en las fechas fijadas de común acuerdo.

Dentro de las formas de contratación que figuran, se encuentra en primer lugar, los contratos de trabajo, verbales o escritos, los contratos de servicios profesionales, de

prestación de servicios diversos; que hacen que en unos y otros se sujeten a normas tanto de derecho privado como público; los mecanismos son de carácter consensual y de tracto sucesivo, y por lo general se celebran entre personas, clientes, patronos, trabajadores, trabajadoras, profesionales, etc.

Por otro lado, es de hacer notar que si bien mediante este mecanismo la empresa se desprende de la gestión de determinadas áreas de gestión o producción; se entiende que este desprendimiento no es absoluto y permanente, pues los plazos de entrega de éstas a las firmas expertas se hace por un período definido y acotado en el tiempo, a cuyo término perfectamente la empresa puede (si los análisis respectivos así lo indican) volver a asumir la gestión por sí de esas áreas. Tampoco hay desprendimiento de parte de la propiedad de la empresa, sino más bien de una forma de gestionar parte de la misma. Es un resultado de la planificación estratégica, en donde tambalea la situación de los trabajadores, precisamente por la intervención de varias empresas, varios patronos, varios profesionales, etc.

### **3.4. El outsourcing como un sistema de contratación de personal**

La subcontratación tiende a usarse para proyectos o componentes de proyectos específicos, normalmente para ser ejecutados en corto plazo; los convenios de outsourcing tienen mayor alcance puesto que son la delegación de la administración de actividades que tienden a firmarse por períodos a largo, mediano y corto plazo; no se orientan sólo a labores de bajo nivel, eventualmente entregan actividades no esenciales

y repetitivas, pero también pueden llegar a ser una asociación donde se comparte el riesgo y utilidades.

Por lo anterior, es que se debe entender esta figura desde dos puntos de vista bien definidos; por un lado, el hecho de que se trata de una nueva modalidad de contratación en el orden laboral y civil; y por otro lado, también en términos técnicos de mejorar la calidad y eficiencia de las empresas en los servicios que presta a la colectividad, reduciendo los costos, pasivo laboral, pero trasladándolos a otras empresas que se pueden denominar intermediarias que se encargan de ello.

### **3.5. Tipos de outsourcing**

En primera instancia es importante señalar que cualquier empresa puede subcontratar en cualquier forma y sobre cualquier bien o servicio. Sin embargo, los más frecuentes son:

- a) Servicio de alimentación en comedores,
- b) Capacitación y adiestramiento,
- c) Informática y sistemas de cómputo,
- d) Limpieza,
- e) Jardinería,
- f) Mantenimiento preventivo y correctivo,
- g) Reclutamiento y selección de personal,
- h) Publicidad y promoción,

- i) Transporte y entrega,
- j) Vigilancia.

### 3.6. Principios que lo fundamentan

Los principios constituyen las directrices sobre las cuales se cimenta la institución del outsourcing. Dentro de los principios que se pueden considerar respecto a los dos enfoques que se han venido desarrollando respecto a la naturaleza jurídica de esta institución, se encuentran:

- a) La subcontratación, o bien outsourcing como su nombre lo indica, constituye una forma novedosa de contratación laboral.
- b) Su funcionamiento en relación a los y las trabajadoras, debe concretarse dentro del marco jurídico laboral.
- c) Se trata también de acuerdos y de intervención de empresas, por ello, existen contratos de naturaleza mercantil o bien pueden surgir convenios de prestación de servicios.
- d) Se ha denominado en el derecho laboral como la externalización o tercerización, que consiste básicamente en una modalidad de gestión o de gerenciamiento; mediante la cual se decide encargar a proveedores externos aquellas actividades que no son la columna vertebral de un negocio. Estos terceros expertos son llamados a hacerse

cargo de parte del negocio o de un servicio puntual de la empresa. La compañía delega el gerenciamiento y la operación de uno de sus procesos o servicios a un prestador externo denominado outsourcer, con el fin de agilizarlo, optimizar su calidad y/o reducir sus costos.

- e) La externalización es entonces, dejar en manos de profesionales externos la realización de funciones no claves de la empresa, con los fines antes descritos.
- f) El término no significa más que sacar fuera de la compañía todas las aplicaciones y sistemas corporativos que se deseen para que sean gestionados por especialistas externos, los cuales pueden actuar bajo dos modalidades: ya involucrarse en los objetivos como un socio, ya subcontratando una función menos compleja que no requiere vinculación. Desde el punto de vista de su alcance, el outsourcing puede también revestir dos modalidades: total, lo que implica la transferencia de equipos, personal, redes, operaciones y responsabilidades administrativas al contratista; o parcial, cuando sólo se transfiere alguno de los elementos anteriores.
- g) El outsourcing consiste, entonces, en contratar y delegar a largo plazo uno o más procesos no críticos para el negocio, a un proveedor más especializado, lo que lo diferencia sustancialmente de la simple contratación de servicios a terceros.
- h) Posiblemente, esta última operación no lleva envuelta en sí una herramienta de gestión moderna de una institución o empresa; pues ésta no tiene la intención de deshacerse de ciertas operaciones o procedimientos que le resultan prescindibles

para delegarlas en expertos o servidores externos; sin embargo, no está claro dentro del ámbito laboral esta circunstancia.

- i) Esta última persigue obtener de un tercero un servicio material o inmaterial específico, necesario para el cumplimiento de sus fines, pero en ningún momento la empresa se desprende de un área de gestión.
  
- j) Para el outsourcer esta modalidad de gestión viene a ser su negocio de servicios que ofrece en el mercado, y para el cliente es la respuesta a su necesidad de mejorar su gestión propia; de manera que al ponerse en contacto ambos se produce una verdadera alianza estratégica, cuya meta a mediano o largo plazo es el fortalecimiento de esta última, para la cual el agente o experto externo pasa a ser su colaborador directo, casi un socio más de la misma.

Entonces, los principios pueden entenderse o abarcar determinadas áreas como las siguientes:

- a) Éstas incluyen los procesos de doble diligencia en la selección del proveedor de servicios, los contratos con los proveedores de servicios, cuestiones relativas a los planes de actividad, confidencialidad de la clientela, concentración en la subcontratación de servicios, procedimientos de finalización de la subcontratación y acceso a los libros y registros.



- b) Los principios también clarifican que estos deberían ser aplicados en función del desarrollo material de la actividad subcontratada. Un aspecto esencial de los principios es que es un conjunto de estándares de actuación, que supone que las empresas subcontratadas, su dirección y su consejo de administración deben ser legalmente responsables, frente al regulador, respecto a las funciones subcontratadas.
- c) Además, la empresa subcontratada debe mantener su capacidad y aptitud de manera que asegure que la entidad cumple con los requisitos legales. En el desarrollo de los principios sobre subcontratación de actividades: “IOSCO ha trabajado muy estrechamente con el Joint Forum (Foro formado por la-Organización Internacional de Comisiones de Valores (IOSCO); Comité de Supervisión Bancaria de Basilea (BCBS) y Organización Internacional de Supervisores de Seguros (IAIS), el cual ha publicado también su informe sobre sub contratación de actividades en los servicios financieros.”<sup>18</sup>
- d) Las dos organizaciones han trabajado muy estrechamente con el fin de asegurar que los principios, de cada uno, sean complementarios y consistentes. Los principios de IOSCO han sido establecidos para los intermediarios del mercado de valores; mientras que los del Joint Forum son estándares de alto nivel, e intersectoriales, que afectan a los tres sectores. Estos principios han sido diseñados para suministrar un punto de referencia a todas las instituciones financieras; que les permita calibrar su acercamiento a la subcontratación de servicios.

---

<sup>18</sup> **Ibid.** Pág. 101

### **3.7. Análisis de las prácticas laborales que se suscitan con ocasión de la aplicación de la subcontratación (outsourcing) en Guatemala**

#### **3.7.1. Denuncias de abusos por parte de patronos**

En primer lugar, conviene señalar que las subcontrataciones laborales están consideradas en el mundo como la nueva forma de esclavitud del siglo XXI; ya que el trabajador pierde el derecho a un seguro social, vacaciones, y otras prestaciones que sí tiene un trabajador permanente y esto no es más que explotación laboral.

Existen empresas que subcontratan a mujeres, les llevan materiales de trabajo hasta la casa, y la mujer, por ganarse unos centavos más, pone a trabajar a su núcleo familiar. Ella y sus hijos no reciben ninguna remuneración social, sólo el pago por las piezas a un bajo costo, es así como se presenta una de tantas formas de explotación de los y las trabajadores a través de la subcontratación.

También, se han señalado casos en donde las compañías despiden a los vigilantes, domésticas y jardineros que antes eran pagados por planilla y tenían todas sus prestaciones, y vuelven a ser recontratados por empresas subcontratistas que les brindan un trato esclavizante, o sea en peores condiciones que como se encontraban; situaciones aceptadas por los y las trabajadoras, porque tienen necesidad de trabajar; situación que cualquier persona que se encuentre desempleada, aceptaría, entonces, mejor la aceptan estas personas que han sido subcontratadas en estas condiciones.

Lo anterior se debe al fenómeno mundial de la globalización y de la lógica del libre comercio; pues al no estar reguladas como prohibitivas estas conductas, se realizan sin ninguna responsabilidad para los empleadores.

Se trata entonces, de relaciones laborales que son encubiertas bajo servicios profesionales para no pagar prestaciones sociales. Sin embargo, esto ocurre con bastante frecuencia, ya que de la población económicamente activa del país, el 60% está bajo la modalidad del subempleo.

Se debe reconocer también que la intervención del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es poca o nula; pues no se puede contar con una inspección laboral efectiva, por insuficiencia de inspectores de trabajo a nivel de la República.

Por lo anterior, es evidente de que existen denuncias de violaciones a los derechos laborales de los trabajadores; respecto a la subcontratación, y por ello, es importante señalar lo siguiente:

- a) No es más que una forma de obligar al empleado a que firme su contrato pero al mismo tiempo tiene que firmar su renuncia.
- b) La idea de disminuir costos y aumentar ganancias, a costa de violentar derechos laborales preestablecidos para los y las trabajadoras, y el aprovechamiento de las necesidades de estos por parte de los patronos.

- c) Constituye una forma de contratos temporales, a pesar de que se pruebe la existencia, y subsistencia de las funciones para los cuales fueron contratados los trabajadores; aunado a que el trabajador ya se encuentra prácticamente fuera y sin ningún tipo de prestaciones a que tendría derecho, por el hecho de que ya se encuentra firmada la renuncia, y no existe cómo acreditar que el trabajador fue coaccionado para firmarla.
  
- d) Se tiende a perder logros sindicales, como el derecho a la antigüedad, la existencia de contratos laborales que garanticen la seguridad social.
  
- e) Este sistema de trabajar de las empresas, provoca la existencia de contratos a prueba, y a pesar de que no está legislado al respecto, de hecho así sucede.
  
- f) Los sectores de hotelería y restaurantes son los que más comúnmente recurren a estos sistemas; aunque en el caso de Guatemala, también los servicios de seguridad y limpieza.

Derivado de lo anterior, existen más desventajas que ventajas para los y las trabajadoras aceptar estas condiciones laborales de subcontratación temporal; y por ello, se sugiere que estas prácticas deben estar prohibidas y reguladas para evitar perjuicios a los trabajadores y trabajadoras.

### 3.7.2. Causas y consecuencias

#### A) Causas principales

- a. La necesidad de mejorar las formas de administración de la empresa, buscando la eficientización y el menor costo
- b. La globalización económica y de todo tipo que hace posible que las grandes empresas absorban a las pequeñas y estas grandes empresas, utilicen mecanismos de administración que parecieran más eficientes, pero que lo que conlleva es disminución de la fuerza laboral y la explotación de la fuerza laboral que queda.
- c. La tendencia en el caso de las teorías sobre la flexibilización laboral y la promoción de políticas antilaborales de los Estados.
- d. La poca normativa de protección de los trabajadores hacia nuevas prácticas que se suscitan y que por no estar reguladas, se encuentran permitidas.
- e. La falta de supervisión y de una verdadera intervención de la entidad responsable del control de que se cumplan las obligaciones de los patronos, de parte de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

## **B) Consecuencias**

- a. Los abusos y violaciones a derechos fundamentales a que se ven sometidos los trabajadores.
- b. Las disposiciones que lesionan principios fundamentales de derecho de trabajo, pero que como directamente no se encuentran prohibidas, entonces, se adopta la postura de que están permitidas y el ente encargado no hace nada al respecto.
- c. La proliferación de conductas indebidas en perjuicio de los trabajadores, que en muchos casos, por mantenerse y no regularse, se adoptan por costumbre y llega un momento en que hasta son aceptadas por los trabajadores en su propio perjuicio.

### **3.7.3. Intervención de la Inspección General de Trabajo**

La Inspección General de Trabajo es una dependencia de las más importantes del Ministerio de Trabajo y Previsión Social: "Cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo; en el sentido de que la función de esta dependencia es la de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social; concediéndole calidad de título ejecutivo a los arreglos directos y conciliatorios que suscriban ante los

inspectores y trabajadores sociales de dicha dependencia, patronos y trabajadores”.<sup>19</sup>

Es tal la importancia de esta dependencia que el propio Código de Trabajo le confiere el carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo, según lo establecido en el Artículo 279 del Código de Trabajo, y el Artículo 280 que regula: “La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos; o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a estas últimas se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.”

Entre las funciones administrativas correspondientes a los inspectores de trabajo, se encuentra que al momento que comprueben que en determinada empresa se han violado las leyes laborales o sus reglamentos, el propio inspector podrá levantar o suscribir acta, previniendo al patrono a que se ajuste a derecho dentro del plazo que para el efecto le señale.

Esa prevención la hace el Inspector de Trabajo en carácter de autoridad y, si no se enmienda la violación a la ley de trabajo infringida, de oficio debe denunciar el hecho ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social para que le impongan la sanción al patrono infractor. Una peculiaridad importante es la autoridad que el Código de Trabajo les confiere a los inspectores; por lo que la designación de los inspectores debe recaer

---

<sup>19</sup> López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 325.

en personas honorables e idóneas, a efecto de evitar que el inspector deje de cumplir sus obligaciones como resultado del cohecho.

De acuerdo a la ley, entonces, sus funciones específicas son:

- a) Velar por el cumplimiento de la legislación, basándose principalmente en el control mediante visitas a los establecimientos sujetos a inspección.
- b) Formación y asesoramiento a patronos y trabajadores, a efecto de que estos cumplan con las disposiciones legales que regulan la relación laboral y se mejoren las condiciones de trabajo.
- c) Informar a las autoridades competentes en el caso de incumplimiento de las disposiciones legales a efecto de que se inicien los procedimientos punitivos que correspondan.
- d) Conciliar los conflictos laborales individuales y colectivos surgidos entre patronos y trabajadores, velando porque las soluciones que se logren se apeguen a las leyes laborales.
- e) Defender los intereses de los trabajadores menores de edad y las mujeres.

La práctica de la subcontratación u outsourcing en otros países ha demostrado ser una





herramienta poderosa muy usada para obtener y ganar eficiencia en los negocios y la cual está regulada. Actualmente en Guatemala no está regulado, pero en la práctica está extensamente desarrollada; existen muchas empresas que han optado y requerido los servicios de outsourcing de muchas otras compañías proveedoras especializadas en distintos servicios; entre los cuales se pueden mencionar varios ejemplos, desde las actividades poco complejas como servicios de limpieza, mantenimiento, seguridad, alimentación a personal, hasta actividades más complejas como servicios de tecnología de la información; por lo tanto, es de suma importancia que se tome en cuenta una aplicación de esta forma de contratación o que se prohíba en la legislación laboral la misma para no perjudicar a todo trabajador.

## CAPÍTULO IV

### 4. La protección del Estado hacia el sector laboral y necesidad de que se prohíban las prácticas generadas de la subcontratación (outsourcing) en Guatemala

#### 4.1. Aspectos considerativos

En primer lugar, es importante señalar que el derecho de trabajo, cuenta con una serie de principios ya señalados en el primer capítulo de este trabajo; que hacen denotar que existe por lo menos en teoría, una protección del Estado hacia el sector de trabajadores. Así también, el Código de Trabajo que data de los años cuarenta, contiene una serie de preceptos prohibitivos acerca de prácticas ilegales que se puedan generar en contra de los trabajadores; sin embargo, no todo está regulado, a pesar que el derecho de trabajo tiene como característica esencial que es realista y objetivo, y que debe estar en constante cambio o evolución; desde el momento de la creación del Código de Trabajo, las reformas que se han introducido al mismo no han sido muchas; además, tal como se pretende demostrar en este trabajo, se hace necesario adoptar una postura de protección estatal efectiva, a partir del momento que en la realidad concreta se observan prácticas ilegales, derivadas de la subcontratación.

Por otro lado, debe reconocerse que el derecho laboral tiene como finalidad regular las relaciones entre empleador y trabajador; propendiendo por la protección de la parte

débil de dicha relación y es a partir de este objetivo como nació el carácter tuitivo de esta disciplina.

Asimismo, el tema del outsourcing constituye una tendencia utilizada cada vez con mayor frecuencia por las empresas, y que consiste en delegar a otras empresas, la ejecución de una serie de servicios materiales e inmateriales, que anteriormente asumía directamente a través de sus propios empleados; y esto es motivado por la globalización económica y temas relacionados con la reingeniería.

A través de las formas de subcontrataciones, se busca básicamente que la empresa se concentre en su objeto principal; dejando a otras empresas especializadas una serie de labores por las cuales se estaba perdiendo agilidad y productividad.

Una de las consecuencias del auge de esta tendencia de la administración moderna de contratar externamente, es la reducción de los empleados directos o de planilla de las empresas al entregar servicios o actividades asumidos anteriormente por ellas. Esto porque reduce costos, pasivo laboral, el pago del seguro social, las prestaciones de ley a los trabajadores; resultando evidentemente lesivo a los derechos de los trabajadores estas prácticas laborales. Los altos costos laborales aunados a la disminución de la productividad de empresas que antes fueran exitosas; ha hecho que la implementación del outsourcing según los especialistas del tema, logre que a mediano plazo los costos se reduzcan, ya que los generados por las innovaciones tecnológicas en las áreas que han sido contratadas externamente serán asumidos por el contratista.

## 4.2. El Estado y la protección laboral

Como se dijo en un inicio, conviene considerar los siguientes aspectos, que hacen que el Estado se encuentre obligado a brindar una protección jurídica laboral preferente a la clase trabajadora, y éstas son:

- a. El derecho de trabajo se rige por principios constitucionales, como el de irrenunciabilidad de derechos y primacía de la realidad que rigen la relación laboral y que son pertinentes para el presente estudio.
- b. Aunque todos los principios en que se basa el derecho laboral tienen injerencia en el tema, estos son los que de manera directa sustentan el presente análisis respecto a las prácticas laborales que se realizan actualmente como producto de las subcontrataciones y los efectos que se traducen en perjuicio del trabajador, como ya se hizo referencia arriba.
- c. El principio de irrenunciabilidad de derechos, que regula la Constitución Política de la República de Guatemala, se encuentra íntimamente ligado al carácter de orden público de la normatividad laboral; es decir, que hay un mínimo de derechos consagrados que son de obligatorio cumplimiento, en los cuales no hay un espacio para modificaciones por la autonomía de la voluntad de las partes, como sucede en el derecho civil.

- d. Por lo tanto, bajo ninguna circunstancia, ni el empleador ni el trabajador pueden pactar condiciones por debajo de lo establecido como mínimo por la ley. En todo caso si se acordare en contra, este acuerdo se tendrá por no hecho; menos aún pueden ser impuestas condiciones menores unilateralmente por ningún empleador, so pena de considerarse inválidas, sin perjuicio de una serie de sanciones previstas por la ley.
- e. Se ha dicho que: “Las cláusulas del contrato de trabajo que contengan renuncia de derechos conferidos por las leyes a los trabajadores son absolutamente nulas, lo cual no implica la nulidad de todo el contrato, como si sucede en el derecho civil. Si la renuncia es previa al desarrollo de la actividad contratada, el contrato estaría afectado de objeto ilícito. Y si el trabajador renuncia cuando ya ha realizado el servicio y sólo falta su reconocimiento y pago, se producirá un abuso o explotación injusta por parte del empleador, aun cuando la renuncia sea aparentemente voluntaria y lícita”.<sup>20</sup>
- f. Respecto al principio de primacía de la realidad que consiste en la prevaencia de los hechos reales sobre los pactos o convenciones estipulados entre las partes, también se encuentra establecido en la legislación laboral; además el autor Mario de la Cueva define este principio así: “La existencia de una relación de trabajo, depende, en consecuencia, no de lo que las partes hubieren pactado, sino de la situación real en que el trabajador se encuentre colocado, de donde resulta erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieren pactado,

<sup>20</sup> De la Cueva, Mario. **Ob. Cit.** Pág. 201

pues, si las estipulaciones consignadas en el contrato no corresponden a la realidad, carecerán de valor.”<sup>21</sup>

- g. Debe existir una diferenciación entre un acto jurídico, la manifestación de voluntad y libertad que tienen las personas, con lo que surge el consentimiento y la aceptación de las condiciones de trabajo, porque se rigen por normas distintas y se refieren a derechos distintos. El acto jurídico se ha definido como la manifestación de voluntad directa y reflexivamente encaminada a la producción de efectos jurídicos. Existen actos jurídicos unilaterales tales como la oferta, el testamento, entre otras, y actos jurídicos bilaterales donde la manifestación de voluntad de dos o más personas conforman el consentimiento. La existencia de la manifestación del consentimiento conlleva a la existencia de la figura jurídica querida por las partes.
- h. Para que el acto jurídico sea válido se requiere que el consentimiento esté exento de vicios. Los vicios del consentimiento son el error, la fuerza y el dolo. Respecto al error es la discrepancia entre lo que se cree y la realidad. Puede ser de hecho o de derecho. Para que vicie el consentimiento debe ser coetánea a la realización del acto jurídico.
- i. La fuerza es el constreñimiento ilícito de la voluntad para lograr la manifestación del consentimiento para un acto jurídico no querido. Se concreta en que el temor producido por la fuerza o la violencia, es lo que constituye el móvil o motivo para la manifestación de la voluntad. La fuerza debe ser grave y actual. Grave quiere decir

---

<sup>21</sup> **Ibid.** Pág.474

que debe ser de tal magnitud que haya logrado la desviación del consentimiento en el sentido deseado por quien la ejerce. Por regla general la presencia de alguno de los vicios del consentimiento originan la nulidad relativa del acto jurídico.

- j. De acuerdo a lo anterior, no se puede desconocer que una legislación laboral excesivamente rígida y protectora también trae desventajas para una economía que busca crecer; y en buena parte, por el crecimiento de la empresa privada, también lo es que existen normas mínimas que deben ser respetadas no sólo por el Estado sino por los particulares, empleadores y trabajadores; base sobre la cual se circunscribirán las relaciones laborales.
  
- k. A pesar de que se ha dicho que existen excesivos costos laborales que llevan a una menor productividad en la empresa; una inflexibilidad en las causas de cancelación de contratos de trabajo; o que el empleado no se vea en la obligación de ser eficiente para conservar su empleo; también es cierto debe existir un equilibrio entre las modalidades adoptadas por la empresa en respeto mínimo a los derechos fundamentales de los trabajadores.
  
- l. No obstante lo anterior, los empleadores y mucho menos el Estado no pueden permitir que se alegue desconocimiento para proceder a la desprotección en la que pueden quedar todas aquellas personas que actualmente están siendo contratadas externamente por el auge del outsourcing; y que únicamente lo que deseaban era trabajar y generar un ingreso, con respecto a las personas quienes si los emplean y que debieran de conocer las normas mínimas laborales.

### 4.3. Ventajas y desventajas del outsourcing

#### 4.3.1. Ventajas

Estas ventajas están dirigidas al empleador y en resumen son las siguientes:

- a) La empresa delega responsabilidades en el momento de contratar por outsourcing, ganando tiempo para concentrarse en actividades centrales.
- b) Los costos de actualización tecnológica son asumidos por el contratista. Los contratistas se ven en la obligación de crear estándares de calidad al más alto nivel, convirtiendo al contratante en usuario de ellos sin el costo en el que debería incurrir para llegar a dichos estándares de manera individual.
- c) Otra ventaja importante es la posibilidad de compartir los riesgos de determinada operación con el contratista, lo que implica que un error o fracaso en la orientación dada por la compañía contratista no será asumida en su totalidad por el empresario.

La importancia de poder compartir los riesgos está en la relación tan cercana que surge entre contratante y contratista; ya que ambos tienen la necesidad y el compromiso de ser exitosos.

- d) Permite aumentar la inversión de capital en las áreas centrales de la empresa.



#### 4.3.2. Desventajas para el empleador

Se plantean como mínimo las siguientes:

- a) Si hay un cambio significativo en la dirección de la empresa, que haga inoperante o no justifique el outsourcing, puede llevar a grandes pérdidas económicas y a serias implicaciones legales si se pretende terminar anticipadamente el contrato que para dichos efectos se celebró. Por ello es necesario el diseño de un contrato con un buen grado de flexibilidad, con la capacidad de adaptarse a nuevas necesidades o innovaciones tecnológicas.
- b) La implementación del outsourcing en las empresas, puede desmoralizar a los empleados, quienes pueden sentirse amenazados en su estabilidad laboral y bajar la productividad en su trabajo. Por ello, los autores sugieren que se hable con claridad con los empleados sobre este tipo de decisiones; para evitar especulaciones, especialmente entre aquellos empleados que definitivamente no serán desvinculados laboralmente.
- c) Aun en aquellos casos en los que se desvinculan laboralmente para ser transferidos a las empresas contratistas, puede existir el temor de trabajar en situaciones menos ventajosas. Se afirma también que pueden sentirse menos comprometidos con la empresa llevando a una disminución en su rendimiento.



d) También se habla de una posible inestabilidad en la relación de trabajo entre contratista y contratante, por los cambios que la compañía contratante haga de sus gerentes o personal de apoyo.

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, su contenido alude a un mínimo de garantías protectoras del trabajador e irrenunciables para éste; cuando en el ordenamiento jurídico no se aplica una norma que brinde garantías al trabajador en todo el aspecto de la palabra, se violentan sus derechos; por lo tanto, es necesario e imperativo que en la legislación laboral, existan preceptos que garanticen al trabajador condiciones favorables en los lugares de trabajo y con todas sus prestaciones de ley; ya que en las prácticas generadas de la subcontratación o sea el outsourcing, se violentan todos los derechos que establecen la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, para el trabajador.



## CAPÍTULO V

### **5. Lo que sucede en la realidad guatemalteca y la necesidad de protección o tutela estatal**

En Guatemala, se han venido violentando los derechos laborales en cuanto a que empresas privadas están contratando por medio del outsourcing; es decir, la subcontratación, por lo que es necesario que se legisle en el Código de Trabajo la subcontratación para proteger los derechos de todos los trabajadores y no se estarían violentando los mismos.

#### **5.1. Análisis del Código de Trabajo y las normas internacionales del trabajo**

##### **5.1.1. La contratación laboral**

Se ha establecido que el outsourcing es una forma de subcontratación, es decir, contratar y volver a contratar. Para analizar lo anterior respecto a lo que regulan las normas de trabajo, es importante indicar en primer lugar que el trabajo propiamente dicho se conforma básicamente de tres componentes; el primero que es el recurso humano, que se encuentra integrado por el patrono y el trabajador; el recurso material, que se refiere a la materia prima, a la actividad que realiza el hombre y que produce para la conformación y transformación de un trabajo; por último, la infraestructura jurídica o formal de la actividad; es decir, que este componente se integra de dos elementos, uno, la legislación que regula sobre la actividad creadora del hombre a

través del desarrollo del trabajo; y el otro, que se refiere a la razón de ser de la empresa o institución para la cual se trabaja y el objeto mismo de esa actividad laboral, tanto para el patrono como para el trabajador; o sea la producción de bienes y servicios en beneficio de una colectividad, la prestación de un servicio público para la sociedad, etc.

En toda esta gama de componentes, se encuentra integrada la relación laboral. El Artículo 19 del Código de Trabajo regula: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo 18 del mismo cuerpo legal”; y que en el tercer párrafo del Artículo 19 ya mencionado norma: “Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo”.

### **5.1.2. El contrato de trabajo**

El Artículo 18 del Código de Trabajo lo regula de la siguiente manera: “Es el vínculo económico-jurídico, mediante el cual una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales, o a ejecutar una obra, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución en dinero o en especie”.

El autor Guillermo Cabanellas, define el contrato de trabajo así: “Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección de actividad profesional de otros”.<sup>22</sup>

Por su parte el autor Ramírez Gronda, indica que el contrato de trabajo: “Es una convención por la cual una persona denominada trabajador, pone su actividad profesional a disposición de otra persona denominada patrono, en forma continuada, a cambio de una remuneración”.<sup>23</sup>

### **5.1.3. Elementos que determinan el contrato de trabajo**

#### **I. Actividad personal**

Necesariamente el trabajo se realiza con la intervención directa del hombre, y se caracteriza también por el hecho de que la realiza el trabajador, el patrono y la materia prima; por ejemplo, para el caso de los trabajadores del campo, la materia prima son los insumos y la tierra; para un técnico en computación, su trabajo lo representa la computadora propiamente y la habilidad que demuestra en ella.

El contrato de trabajo se deriva de una actividad personal, prestada por el trabajador a un patrono que contrató sus servicios por sus cualidades personales.

---

<sup>22</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 434

<sup>23</sup> **Ibid.**

## II. Subordinación laboral

La subordinación en el trabajo, obedece a que el trabajador para que pueda realizar su trabajo tiene que hacerlo bajo la dirección inmediata o delegada del patrono, y éste es el que le da las instrucciones para su desarrollo. La forma, la eficientización con la que realice su trabajo, es otra cosa; sin embargo, se dirige por lo que el patrono le indica que debe hacer, a ello, es que se refiere este principio de subordinación en el trabajo.

Es el elemento típico del contrato de trabajo, porque existe una relación de dependencia o de subordinación entre el patrono y el trabajador; y a cambio de esa relación de dependencia, el patrono cancela al trabajador en concepto de salario una cantidad de dinero; y en algunos casos el pago puede ser en especie, tal como lo establece la legislación guatemalteca. Esta subordinación constituye por sus características el elemento esencial de toda relación de trabajo; y se distingue de otro tipo de relación que se pudiera dar dentro de la actividad del hombre.

Se entiende entonces la subordinación, como el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones por razón de su contrato y origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte. La posición de igualdad más o menos teórica existente en el acto de la contratación, desaparece apenas el contrato empieza a ejecutarse. La subordinación tiene su fuente en el contrato y cumple necesidades derivadas de la economía y de la adecuada organización; integra la facultad patronal desde luego delegable de dictar normas, instrucciones y órdenes a los trabajadores dependientes de él, pero en cuanto

a la ejecución del trabajo, no en la esfera meramente personal, ni en la ajena a la profesional que une a trabajador y patrono.

### **III. Ausencia de riesgo**

Los riesgos no sólo se presentan en la actividad laboral sino también en otras actividades; es por ello, que tal como lo prescribe el Código de Trabajo, en el caso de los accidentes de trabajo, el patrono es el responsable de los riesgos y las consecuencias que ocurran al trabajador con ocasión de éste, ya sea porque deba cubrir los gastos en que incurra en el caso de algún accidente; o bien, que el trabajador se encuentre cubierto por el seguro social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Es por ello que el riesgo consiste en que para que el trabajador pueda realizar el trabajo adecuado y eficazmente, los riesgos son asumidos directamente por el patrono; al momento de ocasionarse un accidente, éste no es imputable al trabajador, si se considera que no se tomaron en cuenta los riesgos y prevenciones para evitar que se produzcan en un centro de trabajo accidentes, ya que el patrono tiene la obligación de contar con el mobiliario y equipo necesarios para realizar efectiva y eficientemente la tarea encomendada como trabajo, a la persona del trabajador.

En este rubro también conviene hacer mención de la función que realiza el seguro social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el caso de los trabajadores; y que constituye para el patrono emplear a los trabajadores cubriendo también lo relativo



al seguro social; pues en caso no cuenten los trabajadores con seguro social, es obligación del patrono hacerse cargo de los gastos en que se haya incurrido por causa del accidente de trabajo si fuere el caso.

#### **IV. Estabilidad**

La palabra estabilidad proviene de estable, y quiere decir, en términos propiamente laborales, permanencia, que el trabajo se realice con ánimo de permanencia continua, sistemática, lógica, etc. Es por ello, que siendo parte del derecho de trabajo la estabilidad para el trabajador, ésta puede quebrantarse exclusivamente por las razones que la ley estatuye y que se deben entre otras causas a decisión voluntaria de las partes, a las disposiciones que la ley regula, o bien a las causales que prescribe el Código de Trabajo; que facultan no sólo al trabajador sino al patrono para dar por concluida la relación de trabajo sin responsabilidad para estos.

Es un derecho y una característica esencial de todo contrato de trabajo, toda vez que la estabilidad, contribuye a que el trabajador conserve su puesto de manera indefinida, salvo alguna eventualidad surgida a causa del trabajador; como por ejemplo, que éste quiera renunciar de su cargo por mejoras salariales, por mejoras en su capacitación personal y profesional, etc.

En cuanto a este rubro, también es importante hacer notar que en la ley existen causas justas que facultan al patrono para dar por concluida una relación de trabajo por causas imputables al trabajador, sin que exista responsabilidad alguna al patrono. Esta característica constituye la razón de ser, al describir que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad. Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico social, para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada; para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia.

En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza la propia producción. El trabajador al perder su empleo se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal, y pesa por tanto, en forma directa sobre la sociedad. Debe distinguirse entre estabilidad en el empleo, que se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo, mientras la empresa continúe; y estabilidad en la función, que se relaciona con el mantenimiento de las mismas condiciones en la prestación de los concretos servicios exigidos al obrero o empleado.

## V. Profesionalidad

Se encuentra caracterizado el contrato de trabajo de este elemento, toda vez, que el patrono tuvo que haber solicitado del trabajador de cierta capacidad para el desempeño de dicho trabajo, sin el cual no hubiera sido posible la contratación.

La profesionalidad no existe en todos los contratos de trabajo, sino únicamente en aquellas prestaciones objeto del contrato laboral. Sólo se da cuando el trabajador reúna condiciones técnicas exigibles para la prestación de que se trate; por ejemplo, no puede contratarse a un practicante de medicina como médico de un sanatorio. La profesionalidad consiste además, en cuanto se estime que aquélla la reviste el trabajador, y que no es tal sino quien vive prestando para otro su actividad profesional a cambio de un salario; quien se dedica accidentalmente, y para ganar una cierta suma de dinero, a servicios ajenos a su oficio o profesión no es tampoco un trabajador profesional.

La profesionalidad ofrece una útil aplicación como elemento particular del contrato de trabajo; pues con su exigencia se elimina la posibilidad de considerar trabajador a quien por causa de amistad o de buena vecindad presta un trabajo. Tal actividad en ocasiones, puede llegar a ser más o menos permanente en condiciones de subordinación.

#### **5.1.4. Clasificación doctrinaria y legal de los contratos de trabajo**

Conforme la legislación, se encuentran las siguientes clases de contratos:

##### **I. Por su duración**

###### **a) Contrato por tiempo indefinido**

Cuando se refiere al tiempo indefinido, es el hecho de que las partes no han establecido la duración del contrato. Es el contrato que se celebra entre las partes corrientemente, porque en el caso de los que se describirán más adelante, se determina la fecha o la forma de terminación, tienen carácter de excepción. En el contrato por tiempo indefinido, aparte de establecerse todas las condiciones en que se prestará el trabajo, se señala el carácter indefinido de la relación de trabajo, no indicándose ninguna fecha específica para la terminación de la relación; puesto que el trabajador debe gozar de estabilidad en el trabajo, y conforme lo regula el Artículo 26 del Código de Trabajo: “Todo contrato individual de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario”.

###### **b) Contrato a plazo fijo**

Este tipo de contrato de trabajo es uno de los llamados de excepción y únicamente es permisible según el Artículo 25 inciso b) del Código de Trabajo: “Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o

circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.” De acuerdo con la norma citada, solamente en dos casos se puede efectuar una contratación laboral a plazo fijo; el primero, en el momento de la contratación de una vez se establece la fecha en que finaliza la relación; en tanto que en el segundo de los casos, llama a la confusión, pues el caso allí previsto, es muy similar al llamado contrato de obra.

Se puede identificar este tipo de trabajo, en los contratos denominados interinos, que se hacen tomando en cuenta que se cubre un puesto por determinado tiempo, y comúnmente se da en la administración pública.

### **c) Contrato por obra determinada**

Es el contrato de trabajo que se ajusta a los servicios del trabajador, debido en muchos casos a su profesionalismo o bien a su arte u oficio, desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta únicamente el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Al celebrarse este contrato, al trabajador se le encomienda la ejecución o realización de una obra que no necesariamente tiene que ser o referirse a una obra de ingeniería o construcción; fijándose de antemano el salario o retribución que percibirá el trabajador y que cubrirá todo el período de ejecución de la obra o la prestación de los servicios, desde el inicio hasta la conclusión de la obra.

Este tipo de contratación es el que en la actualidad tiende a confundirse en el ámbito de trabajo; toda vez, que se pretende confundir con lo que es el contrato de obra que no es un contrato de trabajo, sino un contrato civil; y el contrato de servicios profesionales, que es un contrato civil y no de trabajo, aun en el caso de los maestros por ejemplo, que en algunos colegios, como se tiene conocimiento, los hacen suscribir contratos de trabajo, en donde se hace constar que fueron contratados por medio de la contratación civil a través del contrato de servicios profesionales; disfrazando el contrato de trabajo, toda vez que para poder determinar que un contrato de trabajo difiere de un contrato civil, deben considerarse y analizarse en cada caso concreto, si se suscitan los elementos esenciales del contrato de trabajo, los cuales ya fueron analizados anteriormente.

## **II. Por las formalidades de la contratación**

### **a) Contrato escrito**

Son los que de acuerdo al nombre que los distingue, se realizan y redactan por las partes en un documento que hace prueba de su celebración y existencia; en él se establecen las condiciones en que se celebró la contratación. La regla general de conformidad con la ley, es que todo contrato de trabajo debe extenderse o celebrarse por escrito, salvo las excepciones que se regulan en el Artículo 28 del Código de Trabajo: “El contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse (es decir, el empleador y el trabajador), y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al

Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”.

En virtud de lo escrito anteriormente, puede indicarse que pese a que la legislación regula la obligatoriedad de que se suscriba el contrato de manera escrita; en muchos casos, ello no es así, representando para los jueces la dificultad de poder juzgar al momento del desarrollo de la audiencia y la recepción y diligenciamiento de las pruebas de las partes, cuando no se cuenta con un contrato de trabajo; circunstancia que debe ser observada por el ente administrativo de trabajo, y que vele porque los patronos cumplan con esta obligación legal.

#### **b) Contrato verbal**

Como ha quedado establecido, la regla general es que los contratos de trabajo se realicen de manera escrita; sin embargo, existe una excepción, tal como se hizo ver, y se refiere a que la ley permite la contratación verbal en los casos siguientes:

- i. Las labores agrícolas y ganaderas
- ii. Al servicio doméstico
- iii. A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días
- iv. A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y si hubiere señalado plazo para la entrega no deberá exceder de sesenta días.

Como se observa, en el Código de Trabajo no existe nada respecto a la subcontratación o bien el outsourcing; y haciendo una revisión de la legislación internacional, emanada de la Organización Internacional del Trabajo, se puede considerar lo siguiente:

## **5.2. El trabajo en régimen de subcontratación desde el punto de vista de la normativa internacional**

Cuando se determinó abordar la temática de cómo se conceptualiza la subcontratación en el ámbito del derecho internacional del trabajo; se consideró lo relacionado a una discusión preliminar del trabajo en régimen de subcontratación, sostenida en la última reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, pues se pensó pero no se concretizó el camino hacia la eventual adopción de un convenio y una recomendación al respecto.

El convenio que se tenía previsto se centraría en lograr una protección adecuada para los trabajadores subcontratados. Ahora bien, también resulta importante el análisis que se hiciera dentro del enfoque de lo que sucedía en América Latina; que dentro de lo más importante de indicar, está lo siguiente:

- a. Su objetivo fue realizar un análisis actualizado de las varias formas de trabajo subcontratado utilizadas tanto en el sector público como en el privado, con el fin de asistir a las organizaciones sindicales en el diseño de políticas y estrategias que conlleven a la protección de esos trabajadores.



- b. Se discutieron en este seminario temas claves sobre la naturaleza y extensión del trabajo subcontratado y se identificaron problemas derivados de la situación práctica y de la legislación laboral.
- c. La discusión se desarrolló sobre la base de ponencias presentadas por funcionarios y expertos de la OIT, orientaciones brindadas por el Presidente y Secretario del Grupo de los Trabajadores de la OIT, y los resultados de cinco estudios de casos elaborados en Argentina, Brasil, Colombia, México y Perú, donde se analizaron con detenimiento específicos sectores económicos: construcción, textil, siderúrgico.
- d. En un total de 16 participantes asistieron dirigentes sindicales de Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Honduras, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.
- e. La subcontratación es un gran reto para el sindicalismo, pues si bien puede contribuir a una mayor integración de las cadenas productivas y mejorar niveles de competitividad, genera por otra parte, condiciones de precariedad laboral, trastoca los derechos fundamentales de los trabajadores, atenta contra las condiciones laborales de los trabajadores no subcontratados, facilita el despido, aun de los calificados, reduce la cobertura de negociación colectiva y debilita a las organizaciones sindicales.
- f. Los sindicatos están contra la subcontratación por cuanto ella transgrede los derechos colectivos de los trabajadores. Las acciones sindicales que proponen ante

esta situación son: defensa de los derechos laborales y sociales, impulsar la sindicalización de los subcontratados, promover mecanismos para elevar sus niveles de capacitación, pugnar por la estabilidad y mejora de las condiciones de trabajo.

- g. Se destacó que la subcontratación ha sido promovida para flexibilizar y disminuir los costos laborales y que su incremento se ha dinamizado y con ellos se han aumentado las desigualdades laborales, además de presionar a la baja las condiciones laborales de los no subcontratados.
- h. Se consideró que este fenómeno puede afectar a los derechos sindicales fundamentales como el de sindicalización, negociación colectiva y ejercicio de la huelga.
- i. Por lo tanto, plantearon algunas líneas de acción orientadas hacia: el aseguramiento de la protección de los derechos de los trabajadores subcontratados, en ámbitos tales como la salud ocupacional, la seguridad social y el respeto a la legislación laboral; y la disminución de la importancia del trabajo subcontratado; citando al respecto las experiencias recientes de Argentina y España en cuanto a evitar la contratación abusiva.
- j. Se planteó que la subcontratación es un fenómeno mundial que afecta a los trabajadores, de ahí el interés por luchar para que se adopte un convenio de la OIT, viable y flexible, con posibilidades de ampliar el conocimiento y ratificación. Citaron

algunos ejemplos de grandes empleadores de los países desarrollados que practican cotidianamente la subcontratación.

- k. Al finalizar las exposiciones de los distintos ponentes, especialistas de la OIT que abordaron distintos temas referidos a la situación del empleo en la región, las políticas de creación de empleo, y una serie de aspectos referidos a la subcontratación; la mesa principal presentó un cuerpo de conclusiones de las cuales se destacan a continuación los aspectos de mayor interés:

“A. El incremento del trabajo subcontratado puede ser atribuido a diferentes factores, el más importante es sin duda el económico. El proceso creciente de globalización de la economía y una cada vez más fuerte competencia internacional han sido factores de peso en el incremento del trabajo subcontratado.

Para acrecentar su productividad, las empresas han intentado disminuir los costos de mano de obra, sin tomar en consideración los derechos de los trabajadores. Por su parte, los trabajadores se ven obligados a aceptar trabajo en régimen de subcontratación y otras formas de trabajo precario, debido a la disminución de oportunidades de empleo en el mercado. Y en el caso de los gobiernos, por lo general no han proporcionado en la práctica la adecuada protección social a los trabajadores subcontratados y las políticas implementadas en materia de empleo, han permitido a las empresas el uso indiscriminado de mano de obra subcontratada.

B. Durante los últimos años, se observa una tendencia creciente en los distintos sectores económicos al incremento del empleo bajo la forma de subcontratación, tanto en el sector privado como en el público. Tradicionalmente el trabajo subcontratado ha sido prevaeciente en sectores como la agricultura y la construcción. Sin embargo, se observa ahora el incremento de esta práctica en sectores como el textil y otros sectores industriales.

Los estudios antes mencionados confirman, por ejemplo, que el trabajo subcontratado es una modalidad de empleo que se viene incrementando en la industria textil en Perú y Colombia, se ha consolidado en la industria de la construcción urbana en Brasil y México y se ha diversificado en distintos sectores en Argentina.

C. El objetivo es fortalecer las estrategias de las organizaciones sindicales frente a la subcontratación y también de intercambiar experiencias en vista de la discusión del tema durante la Conferencia Internacional del Trabajo.

Al respecto, se hizo hincapié sobre el hecho que el documento de base presentado por la oficina deberá representar un punto de partida que hay que mejorar durante las labores de la Conferencia para reflejar en términos más amplios las aspiraciones y los intereses de los trabajadores.

D. Se subrayó la importancia de los siguientes aspectos: D.1. Proteger la relación de trabajo, rechazando la idea de convertir la relación de empleo en una mera relación comercial, lo que reduciría a los trabajadores a una mercancía y entraría en franca contradicción con los principios establecidos en la Constitución de la OIT. El convenio que se adopte deberá crear la obligación para los Estados Miembros de adoptar medidas concretas para garantizar efectivamente a los trabajadores en régimen de subcontratación las mismas protecciones de las que gozan los demás trabajadores en el marco de las legislaciones laborales y los convenios colectivos, sobre la base de los principios de igualdad de trato y de asimilación.

El convenio deberá incorporar también la prohibición del trabajo subcontratado bajo específicas circunstancias especialmente donde el trabajo subcontratado se utilizaría para eludir obligaciones establecidas en la legislación laboral y los convenios colectivos y romper el ejercicio del derecho a huelga. Una definición clara del trabajo subcontratado, que incluya todas las formas de subcontratación de mano de obra, sobre la base del criterio de dependencia y subordinación. Los Estados Miembros deberán tomar medidas para garantizar la protección de los trabajadores subcontratados en aspectos fundamentales como: libertad de asociación y negociación colectiva; normas concernientes a las condiciones de trabajo, seguridad e higiene; contribuciones para la seguridad social; compensaciones en caso de accidentes o muertes ocasionadas durante la ejecución del trabajo; edad mínima; jornada de trabajo y condiciones de trabajo; y seguro por maternidad.

El convenio debe asegurar medidas que protejan también a los trabajadores migrantes, que representan un grupo especialmente vulnerable, sobre la base del principio de igualdad de trato, establecidas en el Convenio de la OIT sobre Trabajadores Migrantes. Se destacó también la importancia y el interés para los gobiernos y los empleadores y para el desarrollo armónico de la economía nacional el establecimiento de medidas que garanticen el respeto de la legislación laboral y los derechos de los trabajadores en régimen de subcontratación.

El seminario subrayó la importancia para los trabajadores de tener derecho a una amplia información en cuanto a la reorganización de las empresas, introducción de nuevas tecnologías y utilización de trabajo subcontratado. Durante el seminario se discutió el rol y la acción sindical frente al peligro que representa para las organizaciones sindicales el incremento de formas de trabajo atípicas, como lo es el trabajo subcontratado y que contribuyen a la precarización del empleo. Las organizaciones sindicales tienen ante sí el reto de organizar a los trabajadores subcontratados, dado que constituye una forma de empleo que se incrementa cada día y que a la vez estos trabajadores son los más vulnerables a cualquier forma de explotación”.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> [www.goesjuricia.com.oit.html](http://www.goesjuricia.com.oit.html). (Guatemala, 26 de marzo de 2010).

### **5.3. Necesidad de que se regule la prohibición de la subcontratación (outsourcing) en Guatemala**

#### **5.3.1. Bases para regular la prohibición del outsourcing**

De acuerdo a los resultados de la investigación y de lo analizado, resulta conveniente, en virtud de que no se encuentra regulado, tomar en consideración la creación de normas que prohíban las subcontrataciones; tal y como se concibe el outsourcing laboral en la actualidad. Por lo anterior, se propone un marco normativo que se denomine Ley del Régimen de las Subcontrataciones Laborales; o bien que se establezca un apartado especial en el Código de Trabajo, a continuación del régimen sujeto a protección especial, y tomar en consideración lo siguiente:

- a. Que se regule el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios; con el objeto de dotar de un marco jurídico adecuado al proceso de suministro de trabajadores temporales a las empresas, y el cuidado de la no violación de derechos adquiridos y fundamentales que le asisten a los y las trabajadoras de Guatemala.
- b. Legislar con mayor cautela, detenimiento y precisión, una materia que exige, por su naturaleza y especiales características, un análisis pormenorizado. Especial mención merece al respecto la sistematización de la normativa sobre subcontratación y suministro de trabajadores en forma concreta. Asimismo, se

deben ampliar los supuestos que autorizan la celebración de un contrato de trabajo y qué se debe entender por transitorio o temporal.

- c. En relación con las prohibiciones para celebrar contratos transitorios; estas últimas, se deberán extender no sólo al reemplazo de los trabajadores en términos comunes, sino qué es lo que sucede cuando estos se encuentran sindicalizados o bien cuando estos se encuentren en huelga; y la de quienes tengan facultad de representación de la empresa usuaria; también se debe prohibir la contratación de trabajadores transitorios para la realización de actividades y trabajos peligrosos; cuidando aspectos como jornadas de trabajo, que los contratos de trabajo necesariamente deben ser escritos y con estricta vigilancia de la Inspección General de Trabajo.
- d. Que se respeten los derechos reconocidos en la legislación laboral; pues lo que se pretende es que se adecúe su ejercicio a la especial modalidad de trabajo que supone el suministro de trabajadores temporales; ya que por tratarse de contratos temporales, generalmente de corta duración, existen una serie de circunstancias que tienen que contemplarse para no lesionar derechos adquiridos de los trabajadores.
- e. El fundamento de la ley será la utilidad y necesidad de regular la actividad de las empresas de servicios transitorios, precisamente para resguardar los derechos de los trabajadores y trabajadoras; congruente con las normas nacionales e



internacionales en materia de trabajo ya establecidas, pues es evidente que en la actualidad no existe un marco normativo de esta naturaleza.

- f. La normativa propuesta buscará limitar los riesgos inherentes a la ampliación de la actividad empresarial, o a la realización de nuevos proyectos o inversiones, ajustando las plantillas a las distintas etapas que supone su implementación. Formalizar las relaciones laborales que hoy discurren al margen de las normas protectoras del Código del Trabajo y de la seguridad social; sea porque se configuran como prestaciones de servicios u honorarios, a pesar de su carácter estrictamente laboral, sea porque no se ha escriturado el respectivo contrato de trabajo. Ambas situaciones tienen significativa incidencia en el suministro de trabajadores.
- g. Todas las normas laborales sobre protección a la maternidad, incluidas en el Código de Trabajo, serán aplicables a las trabajadoras transitorias; lo mismo que el derecho a las prestaciones ya establecidas, en el caso que cumplan los requisitos generales para su procedencia.
- h. Se debe regular el suministro de trabajadores a través de las empresas de servicios transitorios; entendiéndola como una empresa privada con acceso a la intermediación en el mercado de trabajo; que brinde posibilidades de empleo a los trabajadores actualmente desocupados.

- i. La normativa deberá favorecer a los trabajadores atípicos; como lo son los denominados temporeros, de la tercera edad y los discapacitados; que requieren de especial protección y tutela laboral; incluyendo la contratación de trabajadores agrícolas de temporada.
  
- j. En lo formal, el marco normativo debe en primer lugar regular el trabajo en régimen de subcontratación, y en segundo, el suministro temporal de trabajadores a través de las empresas de servicios transitorios; aplicando las normas laborales comunes.
  
- k. El régimen de subcontratación se definirá como: Aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en virtud de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta o riesgo, con sus propios elementos y con trabajadores bajo su dependencia, por una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena.
  
- l. El régimen de las empresas de servicios transitorios, se debe definir en tres conceptos de enorme utilidad. empresa de servicios transitorios se define como: Toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros, denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, así como su selección y capacitación. Por usuaria: Se entiende a toda persona, natural o jurídica, que contrata con una empresa de servicios transitorios, el suministro de trabajadores para realizar labores o tareas

transitorias u ocasionales. Trabajador transitorio: Todo trabajador contratado por una empresa de servicios transitorios, para ser puesto a disposición de una empresa usuaria, en virtud de un contrato de trabajo de servicios transitorios.

- m. El contrato de trabajo de servicios transitorios, debe tener un carácter excepcional, pudiendo celebrarse cuando concurren determinadas circunstancias en la empresa usuaria de los servicios del trabajador; tales como la necesidad de proveer reemplazos transitorios de trabajadores, fluctuaciones temporales de la producción o de la comercialización de productos, o la realización de actividades o proyectos temporales y extraordinarios de la empresa. También se considera esta modalidad de provisión de recursos humanos para la fase de instalación de una empresa nueva o para la ampliación de una ya existente.
- n. Respecto a la responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra, empresa o faena. Se considerarán no sólo las relaciones entre la empresa de servicios transitorios y el trabajador, sino también los derechos y obligaciones que comprometen a la empresa que sin ser empleadora, utiliza los servicios de los trabajadores transitorios.
- o. La relación laboral que se configure entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios, hace a esta última responsable del cumplimiento de todas las obligaciones derivadas del contrato del trabajo. Sin perjuicio de ello, y en consideración de que es una tercera empresa usuaria de los servicios del trabajador suministrado, la que ejerce facultades propias del poder de dirección

sobre éste, como organizar y dirigir el trabajo; se le atribuirá a esta última la responsabilidad principal y directa por el cumplimiento de las obligaciones de protección y prevención de riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

- p. Fiscalización de la Inspección General del Trabajo. Con el fin de garantizar una eficiente fiscalización del cumplimiento de las normas que regulen el sistema propuesto; se debe fiscalizar el o los lugares de la prestación de los servicios, por parte de la Inspección General del Trabajo; así como los supuestos que habilitan la celebración de un contrato de trabajo de servicios transitorios; la identificación de las partes de la relación laboral y de la usuaria; y las conductas fraudulentas en las que incurrieren.
- q. Las cuestiones suscitadas entre las partes de un contrato de trabajo de servicios transitorios, o entre los trabajadores y la o las usuarias de sus servicios; serán competencia de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.
- r. Las empresas de servicios transitorios no podrán ser matrices, filiales, coligadas, relacionadas ni tener interés directo o indirecto, participación o relación societaria de ningún tipo, con empresas usuarias que contraten sus servicios. La infracción a dicha prohibición se sancionará drásticamente con la cancelación en el Registro de Empresas de Servicios Transitorios y con una multa por cada trabajador contratado, mediante resolución del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- s. Constitución de garantías de cumplimiento de sus obligaciones laborales y provisionales. Considerando que en el suministro de personal a terceras empresas está involucrada la persona del trabajador y su dignidad; Se deben constituir garantías o fianzas que aseguren el fiel cumplimiento de las obligaciones laborales involucradas; mecanismo, que ha sido adoptado por la mayoría de las legislaciones que admiten el funcionamiento de estas empresas en el mercado de trabajo, a fin de garantizar la seriedad y solvencia de estas últimas. La garantía estará destinada específicamente a responder por las obligaciones legales y contractuales de la empresa con sus trabajadores transitorios, devengadas con motivo de los servicios prestados por estos en las empresas usuarias; así como las multas que se apliquen por infracción a las normas laborales.
  
- t. La Inspección General de Trabajo, será la encargada de fiscalizar que las empresas de servicios transitorios cumplan con la constitución y mantenimiento de la garantía.
  
- u. Se establecerá un Registro de Empresas de Servicios Transitorios, a cargo de la Inspección General del Trabajo, además, se debe regular el procedimiento de inscripción.
  
- v. Se regularán figuras delictivas, como la cesión fraudulenta e ilegal de trabajadores a fin de evitar toda forma de suministro laboral que no se ajuste al régimen especial propuesto; sancionar el encubrimiento de relaciones de trabajo permanentes entre el trabajador suministrado y la usuaria. Tales conductas, así como la contratación con empresas que ofrezcan el suministro de trabajadores y no estén registradas o



sean ilegales, serán castigadas, sin perjuicio de las sanciones administrativas que se contemplen.

Por todo lo anteriormente expuesto, en Guatemala es importante regular la subcontratación o sea el outsourcing; ya que así no se violentarían los derechos de los trabajadores que hoy día están laborando bajo esa forma de contratación por necesidad y en condiciones inferiores a las estipuladas tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala como en el Código de Trabajo.

## CONCLUSIONES

1. El Código de Trabajo ya no se ajusta a la realidad actual y por lo mismo se vulneran los derechos de los trabajadores; puesto que existen nuevas formas de contratación no tipificadas en la ley.
2. Los trabajadores más vulnerables son los contratados temporalmente, puesto que la legislación laboral no ha regulado nada sobre este tema, y por lo mismo éstos no pueden exigir judicialmente sus derechos.
3. En la legislación laboral guatemalteca no se conoce aún el tema del outsourcing; o sea la subcontratación, por lo que las personas aceptan este tipo de trabajos por las necesidades económicas que tienen.
4. Existe ineficiencia del Ministerio de Trabajo puesto que no tiene la capacidad necesaria para la inspección de todos los centros de trabajo en Guatemala.
5. El Código de Trabajo no regula las subcontrataciones, convirtiéndose éstas en prácticas ilegales, que violentan derechos de los trabajadores.





## RECOMENDACIONES

1. El Congreso de la República de Guatemala tiene que nombrar una comisión especial que analice los cambios laborales y las nuevas formas de contratación, para así reformar o emitir un nuevo Código de Trabajo.
2. El Ministerio de Trabajo debe publicar en todos los medios de comunicación los derechos y obligaciones que tiene todo trabajador en Guatemala; pues de esta forma estos se defenderán mejor.
3. Siendo la subcontratación la forma más moderna usada hoy día; la Inspección de Trabajo debe supervisar constantemente a las empresas que la utilizan para que se respeten los derechos de los trabajadores.
4. El Ministerio de Trabajo debe proponer que se aumenten las sanciones a las empresas que no estén registradas, así como que el Ministerio Público de oficio investigue el funcionamiento legal o ilegal de las mismas, pues sólo así se terminará con tanta empresa de papel o fantasma.
5. Las empresas que suscriban contratos de intermediación laboral, deberán conceder una fianza, que garantice el cumplimiento de las obligaciones laborales y seguridad social de los trabajadores contratados para tal empresa.





## BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ ALDEANO, Luis. **El outsourcing en la empresa privada**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1986.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo III. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1981.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 5ª ed. México: Ed. Porrúa, S.A., 1968.
- DEL PESO NAVARRO, Emilio. **Manual del outsourcing informático, análisis y contratación**. 2ª ed. México: Ed. Díaz de Santos, 2003.
- JAMES, Hammer. **La reingeniería en el derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. S.R.L., 1967.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del movimiento sindical en Guatemala**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1973.
- LÓPEZ SANCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. 1ª ed. Colombia: Ed. Limusa, 1965.
- Organización Internacional del Trabajo. **Conferencia Internacional del trabajo**. <http://www.goesjuridica.com.html>. (Guatemala, 19 de marzo de 2010).
- Organización Internacional del Trabajo. **Reunión sobre el trabajo en régimen de subcontratación en América Latina**. <http://www.goesjuridica.com.html>. (Guatemala, 26 de marzo de 2010).



OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. S.R.L., 1979.

Real Academia Española de la Lengua. **Diccionario de la lengua española.** 21<sup>a</sup> ed. Tomo II. España: Ed. Espasa Calpe, S.A., 2002.

ROTHERY, Brian e Ian Robertson. **Outsourcing, la sub contratación.** 2<sup>a</sup> ed. Colombia: Ed. Limusa, 1997.

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1947.