

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

**EL INTERINATO COMO FORMA DE SIMULAR LOS CONTRATOS EN
FUNCIÓN DEL PLAZO**

ANA VIRGINIA CABALLEROS BATRES

GUATEMALA, ABRIL DE 2013

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

**EL INTERINATO COMO FORMA DE SIMULAR LOS CONTRATOS EN
FUNCIÓN DEL PLAZO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANA VIRGINIA CABALLEROS BATRES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, abril de 2013

**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. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Vocal: Lic. Otto Anibal Recinos Portillo
Secretaria: Licda. María del Carmen Mansilla Girón

Segunda Fase:

Presidente: Lic. José Alejandro Alvarado Sandoval
Vocal: Lic. Héctor Orozco y Orozco
Secretaria: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández

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).



Lic. Estuardo Castellanos Venegas
Abogado y Notario
3ª. avenida 14-43, zona 1, ciudad de Guatemala
Telefonos: 22304830

Guatemala, 3 de septiembre de 2012

Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Distinguido Licenciado Mejía Orellana:



En cumplimiento del nombramiento de fecha veintisiete de agosto del año dos mil doce, emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, procedí a **ASESORAR** el trabajo de tesis de la bachiller **ANA VIRGINIA CABALLEROS BATRES**, intitulado: **"EL INTERINATO COMO FORMA DE SIMULAR LOS CONTRATOS EN FUNCIÓN DEL PLAZO."**

1. Para el efecto me permito informar a usted lo siguiente: a) que el trabajo de tesis que procedí a asesorar se encuentra elaborado conforme a la perspectiva doctrinaria adecuada y moderna de los textos legales relacionados con la disciplina laboral; b) que el trabajo referido se encuentra contenido en cuatro capítulos, comprendiendo en los mismos aspectos importantes del tema, de tal forma que el contenido científico y técnico de la tesis, demuestra que efectivamente en Guatemala, todo contrato de trabajo se celebra atendiendo al principio de estabilidad laboral, sin embargo la excepción a la regla lo constituye el contrato a plazo fijo, encontrándose dentro de estos, el contrato de interinato cuyo objeto constituye contratar a una persona por un tiempo determinado, pero el mismo es susceptible de ser renovado. Consecuentemente uno de los grandes problemas que atraviesa el trabajador que cubre un interinato, es que continúa laborando para el mismo patrono, más del término para el que fue contratado, por lo regular es indefinido, pero al momento de despedirlo sin causa justificada, se le argumenta que su contrato es a plazo fijo, por ende no tiene derecho al pago de ninguna indemnización laboral.

2. Que realicé las recomendaciones del caso, así como las correcciones atinentes y necesarias, mismas que fueron observadas y cumplidas fehacientemente por la sustentante del presente trabajo.


En mi opinión, la tesis, efectivamente cumple con los requisitos del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y para el efecto hago constar que: a) efectivamente en la

presente tesis se llenan los requisitos solicitados en cuanto a contenido científico y técnico descrito en el numeral 1) del presente dictamen, mismo con el cual la sustentante contribuye enormemente a la modernización de la normativa laboral; b) en cuanto a la metodología utilizada en el desarrollo de la investigación se observó la aplicación científica del método jurídico, por medio del cual se analizó la legislación existente, y el método inductivo, que le permitió a la investigadora analizar las propiedades particulares y obtener el conocimiento total del tema; c) en lo concerniente a las técnicas de investigación documental, como segunda fuente de obtención de información la autora utilizó documentos nacionales y extranjeros adecuados y modernos, además se auxilió de la ficha bibliográfica para establecer la fuente bibliográfica proveniente de libros, enciclopedias, folletos, periódicos y otros; d) para el efecto, la redacción utilizada reúne correctamente las condiciones exigidas en cuanto a claridad y precisión, de tal forma que sea comprensible al lector; e) la sustentante brinda un importante aporte jurídico, así como un enfoque doctrinario y legal, al recomendar que, la Inspección General de Trabajo verifique que todo contrato que se inscriba en la Dirección General de Trabajo, cumpla a cabalidad con el plazo estipulado en los mismos, ya que los contratos a plazo fijo son desnaturalizados al violar el principio de estabilidad laboral, perjudicándose de esta forma al trabajador.

De lo expuesto deriva que es invaluable la contribución científica que la sustentante realiza en la tesis de mérito; f) las conclusiones y recomendaciones son atinentes, oportunas, claras, sencillas y concretas referentes al tema investigado, con el fin de que sus propuestas sean tomadas en cuenta; y g) por último, la bibliografía utilizada es reciente, moderna, acorde y exacta para cada uno de los temas desarrollados en el contenido.

En definitiva, al haberse cumplido con todos los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público referidos, resulta pertinente aprobar el trabajo de investigación objeto de asesoría, por lo que para el efecto procedo a emitir el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

Atentamente,



Lic. Estuardo Castellanos Venegas
Abogado y Notario
Colegiado 7706

Lic. Estuardo Castellanos Venegas
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 13 de septiembre de 2012.

Atentamente, pase a el LICENCIADO ARMANDO ABRAHAM ZACARÍAS SOLÍS, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante ANA VIRGINIA CABALLEROS BATRES, intitulado: "EL INTERINATO COMO FORMA DE SIMULAR LOS CONTRATOS EN FUNCIÓN DEL PLAZO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "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 desaproveban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iy.

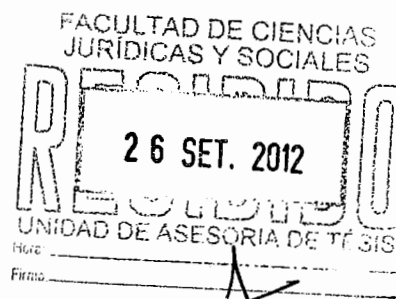


Armando Abraham Zacarías Solís
Abogado y Notario
1 Avenida 2-22, Zona 5, Santa Cruz del Quiché, El Quiché
Teléfonos: 7755-1942



Santa Cruz del Quiché, 26 de septiembre de 2012

Doctor Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Respetable Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De manera atenta me dirijo a usted para comunicarle que he cumplido con la función de Revisor de Tesis de la estudiante **ANA VIRGINIA CABALLEROS BATRES**, que me fuera asignado según resolución de fecha trece de septiembre de dos mil doce, intitulado: **"EL INTERINATO COMO FORMA DE SIMULAR LOS CONTRATOS EN FUNCIÓN DEL PLAZO"**, el cual a mi criterio cumple con todos los requisitos y formalidades que establece el normativo de esta Facultad, para el efecto procedo a emitir el **DICTAMEN** siguiente:

I) El tema investigado por la ponente, es de suma importancia respecto a su contenido científico y técnico, pues determina que efectivamente en el país, el interinato como forma de simular los contratos de trabajo en función del plazo, ocasiona múltiples conflictos al trabajador, dentro de otros, aceptar el contrato que le ofrecen sin poder acudir ante la autoridad administrativa laboral a denunciar dicho hecho; denunciar la simulación de contrato y esperar las represalias patronales; además demandar judicialmente el pago de la indemnización. Como contribución científica, la sustentante recomienda que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Trabajo, debe comprometerse a determinar administrativamente el término de los contratos a plazo fijo para que no se simule el plazo de los contratos, porque se transgrede los derechos de los trabajadores, perjudicándolos económicamente al momento de despedirlos injustificadamente.

II) La estructura formal de la tesis fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de la metodología moderna concerniente al método jurídico, que se utilizó para realizar un análisis que evidencia que muchos patronos han tergiversado la figura del contrato de interinato, es decir se le ha dado un mal uso en los últimos años, cuando realmente corresponde a un contrato de plazo indefinido, esto con el fin de ahorrarse el pago de una indemnización en caso de existir un despido injustificado, problemática que es necesario atender. En lo concerniente a las técnicas de investigación documental, como fuente secundaria, la



sustentante aplicó correctamente libros, folletos y revistas de autores nacionales y extranjeros, asimismo hizo uso de la ficha bibliográfica, con el fin de recopilar bibliografía proveniente de libros, enciclopedias, diccionarios, tesis y artículos periodístico, acordes al tema investigado.

III) De tal manera que la redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a tecnicismo, claridad y precisión; la sustentante brinda un valioso aporte jurídico enfocándolo desde el punto de vista doctrinario y legal, determinando que el Congreso de la República de Guatemala debe promulgar más normativas que sancionen al patrono transgresor de normativas laborales, para que el patrono no reincida en la simulación de contratos en función del plazo.

IV) En consecuencia, la Inspección General de Trabajo debe verificar que el patrono suscriba con el trabajador el contrato de plazo indefinido para evitar la simulación de contratos en función del plazo, porque a la fecha los patronos evaden el pago de indemnización por despido injustificado al suscribir un contrato de interinato.

V) En mi opinión, las conclusiones y recomendaciones fueron redactadas en forma clara y sencilla, mismas que son congruentes con el tema investigado, haciendo aportaciones valiosas y propuestas concretas para su realización.

VI) La bibliografía empleada por la sustentante, fue adecuada, puntual y moderna y acorde al tema objeto de investigación.

VII) En tal sentido, el contenido de trabajo de tesis me parece muy interesante y en medida de espacio, conocimiento e investigación esta apegada a las pretensiones de la postulante, cumpliendo en definitiva con los requisitos de forma y fondo exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público.

VIII) Por último, derivado de lo anterior emito **DICTAMEN FAVORABLE** a la investigación realizada por la bachiller Ana Virginia Caballeros Batres, en virtud de haber cumplido fehacientemente con el requerimiento científico y técnico, aplicación de la metodología y técnicas de investigación, redacción, pertinencia de su contribución científica, puntualización exacta de las conclusiones y recomendaciones arribadas, además de la utilización de la bibliografía atinente al tema investigado.

Sin más que agradecer la consideración a mi persona, al recomendarme tan honroso trabajo de revisor, aprovecho la oportunidad para suscribirme como su atento servidor.

Licenciado Armando Abraham Zacarías Solís
Colegiado 5001

Armando Abraham Zacarías Solís
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 marzo de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante ANA VIRGINIA CABALLEROS BATRES, titulado EL INTERINATO COMO FORMA DE SIMULAR LOS CONTRATOS EN FUNCIÓN DEL PLAZO. 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/slh.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO



Rosario



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por su infinita misericordia; permitirme alcanzar cada una de mis metas y darme sabiduría en la toma de decisiones.
- A LA VIRGEN:** Por cubrirme con su manto sagrado.
- A MI MADRE:** Ana María Batres Vielman, por su apoyo incondicional, ser ejemplo de vida y fuente de inspiración. Mi éxito es su éxito.
- A MI PADRE:** Sergio Enrique Caballeros, por ser una pieza fundamental en mi vida, ejemplo de perseverancia y sabiduría.
- A MI HERMANO:** Rafael Estuardo, por ser compañero de aventuras y estar siempre presente con su apoyo.
- A MIS SOBRINOS:** César Rafael y Estuardo David, amores de mi vida, sigan adelante.
- A MIS ABUELOS:** Virginia Vielman, María Elena Caballeros, Rafael Batres y Moisés Prado, gracias por sus bendiciones.
- A MIS PADRINOS:** Marta Ortiz de Donis, Ovidio Donis, María Diana y Pablo Gabriel Ortíz Aguilar, por ser padres espirituales.
- A MI FAMILIA EN GENERAL:** Especialmente a José Batres Mayorga, tíos, tías y primos; por sus sabios consejos y por su cariño especial.
- A MIS AMIGOS:** Por ocupar un lugar en mi corazón y brindarme su apoyo incondicional.



A: La gloriosa y tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme ser parte de la familia sancarlista, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

A USTED: Por estar presente.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. El contrato de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	2
1.2. Elementos.....	5
1.3. Clasificación.....	8
1.4. Regulación legal.....	11
1.5. Características.....	13
1.6. Requisitos.....	16
1.7. La relación laboral.....	19
1.7.1. Definición.....	20
1.7.2. Clasificación.....	23
1.7.3. Derechos y obligaciones que se derivan de la relación de trabajo...	23
1.8. Terminación de los contratos de trabajo.....	30

CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo.....	33
2.1. Sujetos de la relación laboral.....	60
2.1.1. Definición.....	60
2.1.2. Regulación legal.....	62

CAPÍTULO III

3. Derecho administrativo de trabajo.....	65
3.1. Definición.....	65
3.2. Contenido.....	66
3.3. Principios.....	66

3.4. Naturaleza jurídica.....	67
3.5. Relación con otras ramas del derecho.....	67
3.6. Organización y estructura administrativa de trabajo.....	68
3.6.1. Antecedentes.....	68
3.6.2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	74
3.6.3. La Inspección General de Trabajo.....	78
3.6.4. La Dirección General de Trabajo.....	79
3.6.5. Procuraduría de la Defensa del Trabajador.....	81

CAPÍTULO IV

4. El interinato como forma de simular los contratos de trabajo en función del plazo.....	83
4.1. Causas.....	88
4.2. Conflictos y soluciones derivados del interinato como forma de simular los contratos de trabajo en función del plazo.....	91
4.2.1. Conflictos.....	92
4.2.2. Soluciones.....	93
4.3. Propuesta.....	93

CONCLUSIONES.....	97
RECOMENDACIONES.....	99
BIBLIOGRAFÍA.....	101

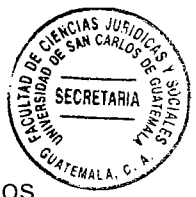


INTRODUCCIÓN

Algunos patronos utilizan la figura del interinato, como forma de simular los contratos de trabajo, en función del plazo, en virtud que el trabajador interino, es contratado, para cubrir una licencia de trabajo, de un trabajador, que goza de una suspensión laboral, sin embargo, al trabajador interino, se le transgreden sus derechos, al ser recontratado, bajo las mismas condiciones, de hecho, puede ser contratado, por un mínimo de 20 días y llegar a laborar, diez o más años, como consecuencia de la recontratación sucesiva.

El problema radica, en que un contrato a plazo fijo, no está sujeto al pago de indemnización, por despido injustificado, pero el caso es que, cuando se recontrata al mismo trabajador, por un período similar, ya no se está hablando de un contrato a plazo fijo, sino de un contrato laboral de plazo indefinido, máxime cuando a este trabajador, se le hacen firmar, más de dos contratos, en forma sucesiva, por ello se afirma que, en el fondo se trata de una simulación de relación laboral, siendo el trabajador, el único perjudicado, ya que al ser despedido, no se le indemniza, como corresponde, circunstancia que pasa desapercibida, por la Inspección General de Trabajo y la Dirección General de Trabajo.

Dentro de los objetivos se puede determinar, que los patronos suscriben un contrato a plazo fijo, para cubrir un interinato, cuando realmente deben extender un contrato a plazo indefinido, situación que debe, hacerse del conocimiento, de la Inspección General de Trabajo.



La investigación ameritó formular la siguiente hipótesis: La falta de seguimiento de los contratos de trabajo, del trabajador interino, por parte de la Dirección General del Trabajo, ocasiona que los patronos obvien suscribir un contrato a plazo indefinido, con el fin de evadir, el pago de la indemnización por despido injustificado.

Este trabajo contiene cuatro capítulos. En el primero, precisa lo relativo al contrato de trabajo; el segundo, desarrolla los principios del derecho de trabajo; el tercero, se refiere al derecho administrativo de trabajo; y, por último, en el cuarto, se determina el interinato, como forma de simular los contratos de trabajo, en función del plazo. Las teorías que fundamentan la investigación, se encuentran contenidas en el derecho del trabajo, así lo expresan los tratadistas citados.

Se usó dos métodos para el desarrollo de la tesis, el jurídico y el inductivo. El primero, sirvió para analizar la legislación laboral del caso; y, el segundo, se utilizó para analizar las propiedades particulares del tema central, que coadyuvó al conocimiento total del mismo. Las técnicas utilizadas, fueron, la técnica de investigación documental y la observación. En la primera, se consultó libros y folletos, atinentes al contrato de plazo fijo; y la segunda, sirvió para observar las conductas patronales, en cuanto al uso del contrato de interinato, ambas, para formar un conocimiento, preciso del tema.

Por último, se enfatiza que la Inspección General de Trabajo y el Departamento Administrativo de Trabajo, deben darle seguimiento, a los contratos inscritos en dichas dependencias, para evitar el abuso de los patronos, de los contratos de interinato.



CAPÍTULO I

1. El contrato de trabajo

En ningún momento, debe olvidarse que el estudio y análisis del contrato de trabajo individual, es fundamental para los trabajadores, para la defensa de sus derechos individualmente considerados. De acuerdo a ello, un contrato de trabajo, sencillamente, es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicio personal, bajo la dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

En otros términos, es una declaración de voluntad, mediante el cual dos o más personas físicas o jurídicas, establecen las condiciones a cumplir, por cada una de ellas, durante el período de vigencia del mismo.

De lo establecido, se infiere que, el contrato de trabajo, es aquella relación jurídica por la que, una persona denominada trabajador, presta sus servicios retribuidos, por cuenta ajena de forma voluntaria, bajo la dirección y control de otra persona física, jurídica o comunidad de bienes, a otro sujeto denominado empresario.

Por lo tanto, tiene por finalidad la creación de una relación jurídico-laboral, constituida por el cambio continuado, entre una prestación de trabajo por cuenta ajena y una prestación salarial.

1.1. Definición

El tratadista De la Cueva define el contrato de trabajo como: "Aquel por el cual una persona - el trabajador - se obliga respecto de otra - el patrono - a trabajar durante un tiempo determinado o a ejecutar alguna obra, mediante un precio donde se observa, que en la parte final, no se diferencia con precisión del contrato de empresa".¹

El autor Capitant y Cuche lo define como: "Un contrato por el cual, una persona, empleado, obrero, doméstico, se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado o lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración, en dinero fijada ya sean por día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado".²

Los juristas Rouast y Durand afirman que, el contrato de trabajo es: "Una convención por la cual una persona, llamada empleado o asalariado se compromete a realizar actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otro, llamada empleador o patrono, trabajando bajo la subordinación de éste mediante una remuneración en dinero llamada salario".³

¹ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 415.

² **Ibid.** Pág. 415.

³ **Ibid.** Pág. 415.

El tratadista Krotoschin define al contrato de trabajo en los siguientes términos: "Es el contrato por el cual, una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de ésta, su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar de que el trabajador no sufra daños a causa de su estado de dependencia".⁴

En atención, a las definiciones proporcionadas, el contrato de trabajo, es aquél que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.

Se reúne en ésta definición, la tesis del contrato de trabajo, con la de relación de trabajo, en el sentido de prestaciones de servicio supuestamente sin vínculo contractual y se exige: a) que los servicios sean privados, con lo cual se excluyen las prestaciones de los funcionarios públicos como tales; b) que tengan carácter económico, esto es, que no sean prestados con carácter familiar o de mutuo auxilio; c) que exista una remuneración, sin determinar su naturaleza, ya sean en dinero, en especie o mixta; d) que la retribución corresponda al hecho de utilizar la actividad ajena o al de disfrutarla; e) que dicha actividad revista carácter profesional; f) que exista dependencia o dirección (que se corresponde con la subordinación, en el enfoque pasivo o desde el ángulo del que cumple la función laboral), entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza.

⁴Krotoschin, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. Pág. 53.

Modernamente, el contrato de trabajo, constituye un acuerdo de voluntades, en virtud del cual, el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde, a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración.

En la actualidad, y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato, tienden a ser normas imperativas en su mayoría, y como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas, en el ámbito de lo posible, para el trabajador.

Cabe presumir, que existe un contrato de trabajo entre toda persona, que presta un servicio por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona, que lo recibe, a cambio de la retribución convenida y que constituye, una satisfacción de ciertas necesidades que se tienen; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual, verbal o escrita, se está en presencia, de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante.

Por otra parte, no debe olvidarse, que para la existencia del contrato de trabajo, no es necesario el contrato escrito, basta que se inicie la relación del trabajo, en este caso, hay que tener presente que, de acuerdo al principio tutelar, en caso de conflicto o litigio, la carga de la prueba del contrato de trabajo la tiene el patrono, como lo regula el Artículo 30 del Código de Trabajo.



1.2. Elementos

El contrato de trabajo está caracterizado por un conjunto de elementos que lo configuran y que a la vez determinan su autonomía, distinguiéndolo de cualquier otra clase de contratos.

Los elementos esenciales, que sirven de base al contrato de trabajo, que no pueden faltar, son los siguientes:

- a) La subordinación;
- b) La estabilidad en el empleo;
- c) La profesionalidad; y,
- d) El salario.

a) La subordinación: Es el estado de limitación, de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometida, en sus prestaciones, por razón de su contrato, el cual origina la potestad del patrono, para dirigir la actividad, de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa, es considerada, como uno de los elementos principales del contrato de trabajo.

Es un elemento importante, en tanto que, se ha llegado hasta tratar de cambiar, el término de contrato de trabajo, por relación de trabajo, pero la legislación, hace la distinción, tratando de proteger la relación de trabajo, ya que sirve para precisar la naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación, comienza en el momento en que el trabajador, principia a ejecutar cualquier actividad.



- b) La estabilidad en el empleo: Es el derecho, que incorpora, al patrimonio económico del trabajador y revela la protección del Estado, al mantenimiento del contrato de trabajo. Tiene como base, una protección jurídica, en beneficio del trabajador. La en el empleo, toma en cuenta dos aspectos, muy importantes a favor del trabajador, en primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente, para él y su familia, por medio de un salario, seguro y continuado; en segundo lugar, garantizarle que, al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tenga asegurada, una pensión vitalicia.

La legislación guatemalteca, tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al decir que todo contrato individual de trabajo, debe tenerse por celebrado, por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación, ilícita y expresa en contrario, así lo regula, el Artículo 26 del Código de Trabajo.

- c) La profesionalidad: Se refiere, al término técnico del vocablo profesión, ya que no es el significado usual, si no uno de carácter especial.

En sí, es el género de trabajo, a que se dedica una persona, en forma principal y habitual, de manera, que es necesario, que el trabajador, tenga cierta especialidad, conocimientos técnicos suficientes, que lo califiquen, para poder realizar la tarea ordinaria, objeto del contrato, por eso es necesario, que la actividad, que realiza, sea subordinada y remunerada, como medio de lograr, su subsistencia, para él y su familia.



d) El salario: Es la remuneración, que el patrono paga al trabajador, como contra prestación, por la actividad que éste realiza, en beneficio del empleador. El salario, tiene el carácter de ser, sinalagmático, es decir, que del contrato de trabajo, nacen obligaciones, recíprocas e independientes.

El trabajador está obligado, a realizar la actividad laboral, para la cual, ha sido contratado y el patrono, a su vez, está obligado a pagar, el salario convenido.

Regula, el Artículo 18 del Código de Trabajo, que: "Los elementos determinantes del contrato de trabajo son:

- a) La existencia del vínculo económico - jurídico, sin importar la denominación del contrato;
- b) La prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal;
- c) La subordinación del trabajador a la dirección del patrono o su representante;
- d) La retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral".

1.3. Clasificación

Los contratos de trabajo, se clasifican en la forma siguiente:

- a) Por la cantidad de relaciones laborales
- b) Por su forma
- c) Por la modalidad en cuanto al plazo

a) Por la cantidad de relaciones laborales, estos contratos, se dividen en:

- Contrato individual de trabajo: Es el contrato, donde sólo existe una relación laboral, entre patrono y trabajador.

- Contrato colectivo de trabajo: Es el contrato, que se celebra, entre uno o varios sindicatos de trabajadores; uno o varios patronos; o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual, el sindicato o sindicatos de trabajadores, se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos, o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración, que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida, en la misma forma, su fundamento se encuentra en el Artículo 38 del Código de Trabajo.

b) Por su forma se dividen en:

- **Escrito:** Al respecto, regula el Artículo 28 del Código de Trabajo, que: “El contrato individual de trabajo, debe extenderse por escrito, en tres ejemplares, uno que, debe recoger, cada parte, en el acto de celebrarse y otro que, el patrono queda obligado, a hacer llegar, al Departamento Administrativo de Trabajo (ahora Dirección General 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”.

Como determina, este artículo el patrono, tiene la obligación de extender por escrito, el contrato de trabajo al trabajador, debiendo entregarle su copia, así como quedarse con otra copia y luego remitir a la Dirección General de Trabajo, la otra copia.

- **Verbal:** Estipula el Artículo 27 del Código de Trabajo, que: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal, cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y,
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta, no exceda de cien quetzales y, si se hubiere señalado plazo, para la entrega, siempre que éste, no sea mayor de sesenta días.

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

c) Por la modalidad en cuanto al plazo, se dividen en:

- Plazo indefinido: Cuando, no se especifica fecha para su terminación, que son los más frecuentes, desde un punto de vista estadístico.
- Plazo fijo: Cuando, se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento, de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente, ha de poner término a la relación de trabajo.
- Obra determinada: Procede para la realización de trabajos eventuales, en prácticas y para la formación (trabajo de aprendizaje), al margen de la posibilidad de contratos a tiempo parcial, o contratos periódicos de carácter discontinuo.

En este caso, se ajusta globalmente o en forma alzada, el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores, hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta, el resultado del trabajo o la obra realizada (Artículo 25, literal “c” del Código de Trabajo).

Tomando en cuenta, que siempre debe advertirse que, la presunción legal establece que, todo contrato de trabajo se tiene por celebrado, por tiempo indefinido. Es decir, que éste, es el supuesto general y las otras dos situaciones, son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que, cuando no se dice plazo, debe entenderse que, es por tiempo indefinido.

Solamente, cuando hay estipulación, lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado, a plazo fijo o para obra determinada.

En consecuencia, los contratos cobran eficacia jurídica, cuando así, lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa, sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa, que les dio origen subsiste, se debe entender el contrato, por tiempo indefinido, así lo estipula el Artículo 26 del Código de Trabajo.

1.4. Regulación legal

El Artículo 18 del Código de Trabajo, regula que: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante, el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución, de cualquier clase o forma.



En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación, puede incluso recaer en el propio trabajador.

La exclusividad, para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso, de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse, cuando así se haya convenido, expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia, de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento, con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza, y por lo tanto a la respectiva relación, le son aplicables las disposiciones de este Código”.

De acuerdo al artículo citado, el contrato individual de trabajo, independientemente del nombre que se le dé, o que se encuentre incluido dentro de otros contratos, es el vínculo económico-jurídico, mediante el cual, una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales, o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata, o delegada de la última.

1.5. Características

Las características del contrato individual de trabajo, son:

- a) El contrato es bilateral (sinalagmático), porque contiene derecho y obligaciones recíprocas, su fundamento se encuentra en los Artículos 18, 61 y 63 del Código de Trabajo.
- b) Es consensual, ya que se perfecciona, con el simple consentimiento, así lo regula el Artículo 19 del Código de Trabajo, de esta cuenta, el contrato de trabajo, puede ser escrito, oral o verbal, siendo una condición, que no afecta la relación de trabajo que se inicia, tomando en consideración, lo que establece el Artículo 19 del Código Trabajo, al estipular que: “Para que, el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la de trabajo, que es el hecho mismo, de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra, en las condiciones, que determina el artículo precedente.

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

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que, el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo”.

Este artículo regula en sí, que es un contrato de trabajo, y cuando se perfecciona, siendo que se perfecciona, cuando inicia la relación de trabajo, pero en el caso, que una de las partes incumpla sus términos, antes que se inicie la relación de trabajo, el caso debe resolverse aplicando los principios civiles que obligan al que ha incumplido, a pagar los daños y perjuicios ocasionados.

- c) Es oneroso, ya que su finalidad es lucrativa, para ambas partes, es decir es una prestación mutua, la cual se regula en el Artículo 18 del Código de Trabajo.

- d) Es principal, es decir que no depende de otro contrato, para su validez y subsistencia, como lo determina el 4º párrafo del Artículo 18, que estipula: “La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto, a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

e) Es de tracto sucesivo, porque su cumplimiento, se da en etapas o acciones sucesivas, así lo establece el Artículo 24 del Código de Trabajo que regula: “La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo, sólo obliga, a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamento y las demás leyes de trabajo o previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas”.

También se fundamenta, esta característica, en el Artículo 88 del Código de Trabajo, que regula: “El salario o sueldo, es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador, en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos...”

f) No es solemne, toda vez que, por regla general la forma debe ser escrita, contiene ciertos requisitos y realizar determinado trámite administrativo, pero ninguno, es requisito esencial para su validez, así lo regulan los Artículos 19, 22, 27, 28, 29 y 30 del Código de Trabajo, como una excepción se encuentra el contrato colectivo, que si debe constar por escrito.

g) Es nominado, en virtud que, la ley específica así lo designa, esto se fundamenta en el Artículo 18 del Código de Trabajo.

1.6. Requisitos

Son requisitos esenciales, del contrato escrito de trabajo los siguientes:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;

- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;

- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible, las características y las condiciones del trabajo;

- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;

- e) La designación precisa del lugar, donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto, de aquel donde viva habitualmente;

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

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

h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago. En los casos, en que se estipule que el salario se ha de pagar, por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar, y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición.

El patrono, no puede exigir del trabajador, cantidad alguna, por concepto del desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;

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

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

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

En todo caso, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe imprimir modelos de contratos, para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición. Los requisitos que, debe contener todo contrato de trabajo, se encuentran regulados en el Artículo 29 del Código de Trabajo.

Por otra parte, cabe recordar que, una vez suscrito por las partes, el contrato de trabajo en forma escrita, la copia del contrato, debe remitirse a la Dirección General de Trabajo, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

Un tema importante, es el hecho que, también tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general para ejercer los derechos y acciones que se deriven del Código de Trabajo, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos, así lo regula el Artículo 31 del Código de Trabajo.

Pero, tampoco debe olvidarse, que los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos, y en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo y el producto del trabajo de dichos menores, lo deben percibir los representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo, así lo preceptúa el Artículo 32 del Código de Trabajo.

1.7. La relación laboral

Esta tiene inicio, cuando el trabajador, empieza a desempeñar las labores asignadas por su patrono, y éste le ha dotado de la materia prima correspondiente, además le ha proporcionado, las herramientas de trabajo indispensables, todo esto, dentro de la jornada de trabajo, para el cual fue contratado.

Es importante recordar, que la relación laboral, no es sinónimo de contrato de trabajo, son distintas instituciones, para el efecto, puede haber un contrato, pero no necesariamente, una relación laboral, por eso está previsto en el Artículo 19 del Código de Trabajo, que para que, el contrato individual de trabajo existe y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo, de la prestación de servicios o de la ejecución de la obra, en las condiciones que determine la normativa relacionada.

En atención a lo afirmado, en el párrafo que antecede, el jurista Franco López, estima que: "Es necesario que se considere separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con dos diferentes instituciones como son: La relación de trabajo y el contrato de trabajo. Desde hace varias décadas, los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo."⁵

⁵ Franco López, César Landelino. **Folleto instituciones del derecho individual del trabajo.** Pág. 37.

1.7.1. Definición

Un punto importante, es el hecho que, en todo contrato laboral, surge una relación de trabajo, entre el trabajador que lo ejecuta y el empresario que de modo directo o a través de alguno de sus gestores, se beneficia de las tareas realizadas, en las que también interviene, al menos en fase de dirección. Más aún, esos nexos personales y materiales originan, como los resultantes actos jurídicos, relaciones jurídicas entre las partes.

En todo caso, cuando en la doctrina laboral, se habla de relación de trabajo, se trata de algo distinto a lo referido. Constituye la tesis, de los que niegan o subestiman el aspecto contractual del trabajo, entre empresarios y trabajadores. Se parte, para ello de que en ciertos casos, el trabajador inicia sus tareas sin haber manifestado, su consentimiento laboral y hasta trabaja a veces, sin saber quién es su empleador.

Se argumenta también, con el cúmulo de disposiciones legales, reglamentaciones, convenciones colectivas laborales y reglamentos internos de trabajo, que asfixian la voluntad de las partes o la reducción a cuestiones mínimas.

El primer tratadista, en formular la teoría de la relación de trabajo, fue el suizo Philipp Lotmar, posteriormente evolucionó la doctrina, desde lo subjetivo a un estatuto de derecho objetivo, referido a la prestación de los servicios, y no a la contratación del trabajador, para ello basta, un simple acto de adhesión, para crear el vínculo laboral, con la incorporación del trabajador, a la empresa y su conversión consiguiente en miembro de la misma.

Con esta teoría, se pretende justificar jurídicamente situaciones laborales, carentes de acuerdo contractual, como las del trabajo impuesto y el Estado de hecho, que deriva de los contratos nulos, cuando ha habido prestación de servicios, que siempre da lugar al resarcimiento del trabajador, salvo el supuesto de flagrante ilicitud.

Con alcance más general, la teoría en cuestión, tiende a eliminar la necesidad del consentimiento, al menos del expreso, sea verbal o escrito. Es suficiente, para los sostenedores de esa tesis, con que un trabajador ingrese en la empresa, y pise dentro de ésta, para que las relaciones que emanan de tal hecho, tengan una determinación total, por leyes y reglamentos, al margen de toda voluntad; por cuanto, las consecuencias de aquel hecho, el ingreso en la empresa, como sus posteriores efectos, son regulados por la ley o convenios normativos de carácter colectivo.

Luego, el tratadista Hueck, llega a enumerar cuatro acepciones, sobre relación de trabajo: "a) vínculo de obligación derivado de un contrato de trabajo, que sirve de fundamento a esa relación y sustenta sus efectos; b) toda relación obligatoria laboral, proceda de un contrato de trabajo o de otra fuente jurídica, como la ley o un reglamento; c) el vínculo de ocupación o empleo que surge del trabajo como hecho, exista o no exista obligación, de prestar trabajo; d) como totalidad de nexos entre el empresario y los trabajadores".⁶

⁶ Hueck, Alfred. **Teoría del contrato y teoría de la incorporación**. Pág. 250.

Ciertas definiciones, de la relación de trabajo se proponen superar el antagonismo entre contractualistas y anticontractualistas, en torno al trabajo. Así, para el tratadista Pérez Botija, es: "La relación que se produce entre la empresa y los trabajadores; y está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan entre sí, a aquellos, reconociéndoles derechos e imponiéndoles, deberes de carácter moral y económico".⁷

El tratadista De la Cueva, define la relación de trabajo, de la siguiente forma: "La relación de trabajo, es una situación jurídica objetiva, que se crea entre un trabajador y un patrono, por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud del cual, se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y normas supletorias".⁸

En conclusión, la relación de trabajo, es el hecho de la prestación de servicio, diferenciándose del contrato de trabajo, porque este último, tiene implícito, un acuerdo de voluntades, y la relación, se refiere al hecho mismo de la prestación.

⁷ Pérez Botija, Eugenio. **Teoría del contrato de trabajo en el derecho vigente.** Pág. 17.

⁸ De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 207.



1.7.2. Clasificación

Puntualmente, se afirma que en el país, están determinadas, por las clases de contratos de trabajo que existen. En términos generales, las relaciones de trabajo en Guatemala, están establecidas en el Código de Trabajo, como individuales o colectivas.

1.7.3. Derechos y obligaciones que se derivan de la relación de trabajo

El jurista Fernández Molina, determina que: "Del contrato de trabajo dimanar para las partes una variedad de derechos y obligaciones, que exceden el esquema simple de trabajo - salario; es cierto que, en esa fórmula se enmarcan las principales obligaciones, pero el fenómeno laboral, es tan extenso y rico en cuanto a la interacción humana, que se asimila, a la relación de otros presupuestos y obligaciones.

No todos, son de contenido económico, ni tampoco son fáciles de mensurar y lo fiscalizar; ello, no afecta su validez y vigencia. Los Artículos 61 y 63 del Código de Trabajo, contienen una exposición de las respectivas obligaciones, pero suelen ser muy generales y detallistas, poco prácticas y omiten abordar otros aspectos obligacionales. Entre el trabajador y el empleador, existe un vínculo de carácter jurídico.



En virtud del mismo, las partes adquieren derecho y se imponen obligaciones. Los derechos derivados del contrato, pueden exigirse, pero también deben observarse las obligaciones que aquel impone. Si bien, el acto de contratación es libre, una vez entablado el vínculo jurídico, las partes deben atenerse a sus lineamientos.

Se hace necesario recalcar, que los encargados del manejo de personal, deben conocer detalladamente, estas obligaciones y derechos, de tal forma que, reconozcan los derechos de los trabajadores y al mismo tiempo eduquen a estos, en cuanto a los derechos de los empleadores. Si a todo derecho corresponde, una obligación y viceversa, en la medida que sean más los derechos de los trabajadores, proporcionalmente mayores, deben ser sus obligaciones frente al empleador.

La visión parcializada, bastante extendida por cierto, de que el derecho laboral, está constituido, sólo para dar derechos a los trabajadores, no ha hecho más que, distorsionar un panorama que en su esencia es jurídico, dando pábulo a que los trabajadores, cada vez exijan más derechos ignorando, lo relativo a las obligaciones correlativas.

Esa insistencia, si bien congruente con los inicios de esta disciplina, puede crear un efecto contraproducente, fomentando el desempleo y opacando la armonía en el marco social, contrario a los fines que se propone. El derecho laboral, otorga derechos a los trabajadores, pero no está creado únicamente para brindarles derechos".⁹

⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 101.

Desde el momento, en que el trabajador, inicia su relación de trabajo, empiezan a surtir los efectos, del contrato de trabajo, con la excepción, del período de prueba que es de dos meses, a partir del momento de iniciada la relación jurídica laboral.

Se trae a colación esto, como excepción, porque durante ese período, puede dejarse sin efecto, el contrato de trabajo, sin responsabilidad para ninguna de las partes, por falta de cumplimiento, así lo regula el Artículo 81 del Código de Trabajo.

Sin embargo, son derechos y obligaciones de los trabajadores, los siguientes:

a) Obligaciones: En Guatemala, se puede distinguir dos tipos de obligaciones: las patrimoniales y éticas. La principal obligación patrimonial del trabajador, es la de prestar su servicio con diligencia y conforme, a lo convenido con su empleador. Dentro de las obligaciones no patrimoniales, se encuentran, un deber de lealtad e identificación, que se debe, a quien le proporciona un empleo.

En consecuencia, se puede afirmar que, las obligaciones que se refieren al trabajador, se pueden resumir así: generales y con respecto al patrono.

- Obligaciones generales: Las cuales se podrían resumir de la siguiente manera: Son aquellas que aún cuando han sido establecidas, en el contrato de trabajo, son consecuencia de éste, por estar reguladas en la legislación laboral y surgen de las relaciones del trabajador, con el patrono y deben, por consiguiente, ser observadas por aquel.



- Con respecto al patrono: Son aquellas, que surgen de la relación directa, entre el trabajador y el patrono, aún cuando, tienen relación con el trabajo, se podría, decir que, no lo hacen con él, en forma directa. Como un ejemplo de ello, es:
 1. Avisar al patrono, de cualquier dificultad que pudiera presentarse, en la marcha del trabajo.
 2. No prestar, sus servicios a empresas competitivas o en nombre propio, hacerles competencia a sus patronos, mediante trabajos o negocios similares.
 3. Restituir al patrono, los materiales no usados y cualquier otra cosa que sea considerado, como accesorio o como una medida de protección, o de mayor rendimiento.

El fundamento legal, de las obligaciones se encuentra en el Artículo 63 del Código de Trabajo de la literal a) a la i), en cuanto, a las prohibiciones de los trabajadores, regulado en el Artículo 64 del Código de Trabajo literales de la a) a la f).

b) Derechos: Los derechos del trabajador, están íntimamente vinculados, con los deberes del empleador. La legislación guatemalteca, no contiene un detalle explícito de estos derechos; por ello, los deberes se desprenden del contenido mismo, de las fuentes formales: en primer lugar, de la ley, de los pactos o convenios colectivos, de la costumbre y usos.



Es importante, tener en mente la figura laboral de los derechos adquiridos, en conjunción, con la irrenunciabilidad de derechos. A continuación, se enumeran algunos derechos:

- Derecho a la remuneración por sus servicios;
- Derecho a condiciones dignas de trabajo;
- Derecho a recibir puntualmente, su salario, comprendiéndose dentro de éste, todas aquellas prestaciones, que debe recibir a cambio de su trabajo, etcétera.

Además, de los derechos señalados, por las leyes, se pueden mencionar los siguientes:

- Derecho a percibir un salario, de acuerdo a la labor realizada y pactada, con el patrono o su representante;
- Derecho a un día de descanso semanal remunerado, después de seis días de trabajo continuos, lo mismo que, a los días de asueto declarados oficialmente, todos deben Derecho a laborar, de acuerdo a las jornadas fijadas por la ley, jornadas máximas semanales, como mensuales, las que están determinadas, según el horario y clase de labores realizadas;
- ser remunerados;
- Derecho a percibir, pago adicional, por laborar tiempo extraordinario;



- Derecho a gozar de vacaciones remuneradas, después de un año continuo de trabajo;
- Derecho a percibir un aguinaldo, equivalente al ciento por ciento del sueldo mensual, pagado al final, de cada año calendario;
- Derecho a ser indemnizado, con el equivalente a un sueldo, por cada año laborado, si es despedido de su trabajo, sin justa causa;
- Derecho a recibir, una pensión al ser retirado, por vejez o enfermedad, así se regula en el Artículo 82, literal e) del Código de Trabajo;
- Derecho de los dependientes económicos del trabajador, si éste falleciere, estando al servicio de un patrono. Artículo 85, literal a) del Código de Trabajo.

Por otra parte, son derechos y obligaciones de los patronos, los siguientes:

1) Obligaciones: En el sector patronal, se rige por obligaciones, que van a tener una relación directa hacia el trabajador, por consiguiente, dichas obligaciones representan, parámetros de funcionabilidad, en el centro de trabajo, dichas obligaciones, tienen sus prohibiciones específicas. Las obligaciones del empleador pueden dividirse así:

- Por su contenido: Obligaciones no patrimoniales o éticas, y obligaciones patrimoniales.
- Por su origen: Obligaciones legales y obligaciones contractuales.

- Por su beneficiario o acreedor: Frente a un trabajador; frente a los trabajadores; frente a las asociaciones laborales; y frente a las autoridades laborales

El fundamento de estas obligaciones, se encuentra regulado en el Artículo 61 del Código de Trabajo. Por otra parte, la regulación legal, de las prohibiciones patronales, se encuentran contenidas en el Artículo 62 del Código de Trabajo.

2) Derechos: Dentro de estos, se encuentran, los siguientes:

- Derecho a la libre elección de trabajadores: Este, es un derecho previo a la celebración del contrato, y se mantiene siempre, salvo en aquellos casos, especiales en que se limita esta libre elección, como por ejemplo, que se haya acordado en un pacto colectivo, una mecánica específica de contratación, o que en casos de emergencia nacional, el gobierno ordene, una contratación forzosa.
- Derecho de adquisición del producto de trabajo: Este derecho, se deriva del mismo contrato de trabajo y en consecuencia, el patrono, es dueño del producto del trabajo.
- Percibir los servicios del trabajador, según lo convenido y por el tiempo estipulado, en el contrato.
- Ser indemnizado por daños y perjuicios, cuando el trabajador incumpla con el contrato de trabajo.



1.8. Terminación de los contratos de trabajo

Hay terminación cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a esta, cesándola definitivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento ó por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones, que emanan de dichos contrato, así lo estipula el Artículo 76 Código de Trabajo.

a) Por voluntad de una de las partes: En este caso, una de las partes decide ponerle fin a la relación laboral.

- Despido directo injusto: Se da cuando el patrono despide al trabajador, sin una causa que justifique dicha decisión, esto genera el pago de daños y perjuicios y faculta al trabajador de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo, antes de 20 días.
- Renuncia: Esta es conferida únicamente a la persona del trabajador, quien está facultado, para ponerle fin al contrato de trabajo en cualquier momento, por medio del acto de la renuncia y con el único presupuesto, del preaviso, que constituye la comunicación previa, que debe dar el trabajador, al patrono, para permitirle a éste buscar oportunamente un sustituto.



b) **Por mutuo consentimiento:** Esta, es una forma de terminación, que prevé el acuerdo de voluntades, de ambas partes de la relación de trabajo, que permita ponerle fin a la misma, sin que se incurra en responsabilidad. Cuando las dos partes de común acuerdo dan por finalizada, la relación laboral.

c) **Por causa imputable a una de las partes:**

- **Despido directo justo o despido directo justificado:** Que el patrono comunique directamente al trabajador, y éste posteriormente, cese efectivamente sus labores, por lo regular, la causa del despido es imputable al trabajador, por la comisión de alguna falta en el trabajo. El Artículo 77 del Código de Trabajo estipula al respecto, que existen causas justas, que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte.
- **Despido indirecto:** Son todas aquellas, causas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, en este caso, la responsabilidad es imputada al patrono. Esta forma de terminación, es conferida únicamente a la persona del trabajador, quien está facultado, para ponerle fin, al contrato de trabajo, en cualquier momento.

d) **Por disposición de la ley:** En este caso, la normativa legal taxativamente regula su división, en este caso, el Código de Trabajo, lo divide en contrato a plazo fijo y para obra determinada.



Por último, no debe olvidarse que todo contrato de trabajo, para que exista y se perfeccione basta, con que se inicie la relación laboral, que es el hecho mismo de la prestación del servicio. Puede celebrarse en forma escrita y verbal, sólo para determinados casos. Juega un papel importante, ya que constituye plena prueba en juicio, a falta de mismo, se tienen por ciertas, las aseveraciones del actor.

El contrato de trabajo, puede ser a plazo indefinido y a plazo fijo, dentro de este último, se encuentran los contratos de interinato, que se caracterizan por suscribirse por un plazo breve o corto, es decir para cubrir cualquier tipo de suspensión de otro trabajador, no obstante, en los últimos años, se ha desnaturalizado su objeto.



CAPÍTULO II

2. Principios del derecho de trabajo

Los principios por sí solos, constituyen la base fundamental de toda ciencia, de ello no escapa el derecho del trabajo, cumplen distintas funciones, dentro de otros, promover, desarrollar e interpretar, en otras palabras, inspiran a la norma laboral, y son utilizados por el juez, el patrono o el trabajador, cuando existe duda sobre la interpretación exacta de la normativa laboral.

En relación a los principios del derecho de trabajo, el jurista De Castro, establece lo siguiente: "Las funciones que cumplen los principios, en la normativa laboral, entre ellos, se encuentran los siguientes:

- a) Informadora, porque inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) Normativa, porque actúa como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley; son los llamados medios de integrar el derecho.
- c) Interpretadora, porque opera como criterio orientador del juez o del intérprete".¹⁰

¹⁰ De Castro, Federico. **Derecho civil de España**. Pág. 473.

En atención a lo referido por este autor, las funciones que cumplen los principios laborales, son las que cumplen la función informadora y normativa, es decir, que la primera, es la que inspira al legislador y la segunda, aquella que sirve para integrar, la normativa laboral.

Por su parte, el tratadista Plá Rodríguez, define a los principios, en una forma más técnica, estableciendo que: "Son las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".¹¹

Como se describe, en la cita que antecede, los principios constituyen las líneas directrices que inspiran las soluciones que sirven para promover el derecho, su interpretación y resolución de casos.

De acuerdo a ello, continúa afirmando el jurista Plá Rodríguez, los principios: "Cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete".¹² Conforme lo citado los principios efectivamente cumplen una misión de inspiración de la norma, en otros términos informan al derecho laboral para la interpretación e integración de la legislación laboral guatemalteca.

¹¹ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Pág. 13.

¹² **Ibid.** Pág. 22.



En este sentido, se considera que existen diversas clasificaciones de principios, emitidos por diferentes tratadistas, quienes en su mayoría, si han coincidido, en que concurre una diferenciación entre principios fundamentales, principios sustantivos y principios adjetivos.

En general, es necesario hacer una integración de los principios, especialmente los que se regulan en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, a los cuales se les llama características ideológicas y dentro de las mismas se pueden mencionar como principales las siguientes:

a) Principio tutelar de los trabajadores

De hecho, en la mayoría de las legislaciones del mundo, se le considera al principio protectorio como también, se le llama al principio tutelar de los trabajadores como el más importante, por cuanto que está encaminado a proteger la dignidad del trabajador en su condición de ser humano.

Este principio, se apoya en distintas técnicas, que tienen como objeto equilibrar las diferencias preexistentes, entre el trabajador y el patrono, procurando que quienes se desempeñan bajo la dependencia económica, técnica y jurídica de otra persona, no sean víctimas de abusos que afecten sus derechos y ofendan su dignidad, dada la diferente situación de poder de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos.



Por tanto, este principio reconoce que la relación de trabajo, persiste cierta desigualdad económica, entre el patrono y el trabajador; de acuerdo con el cuerpo normativo, pretende compensar esa desigualdad económica, existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente, tutelándolo en distintos momentos, en virtud que, la desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural.

De acuerdo, a la doctrina, el derecho tutelar relacionado se encuentra inmerso dentro del principio protector, estableciendo al respecto que: "Este principio se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho de trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo, preferente a una de las partes, el trabajador".¹³

Definitivamente, de acuerdo a este principio, el derecho de trabajo además de ser protector, también es tutelar de los trabajadores, pues a las partes no las pone en una posición de igualdad, si no por el contrario, le otorga cierta tutela al trabajador tomando en cuenta la desigualdad económica existente entre ellos.

Positivamente, el Código de Trabajo contiene varias disposiciones legales, que le otorgan cierta tutela al trabajador, dentro de las cuales se encuentra el Artículo 30 que regula: "La prueba plena del contrato escrito, sólo puede hacerse con el documento respectivo.

¹³ *Ibid.* Pág. 22.

La falta de éste o la omisión de alguno de los requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no los exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. El contrato verbal, se puede probar por otros medios de prueba y al efecto, pueden ser testigos, los trabajadores al servicio de un mismo patrono”.

Indudablemente, el principio de derecho tutelar de los trabajadores, se encuentra inmerso dentro de este artículo, ya que todos los derechos y obligaciones de los trabajadores, se encuentran normados en el contrato de trabajo, imputándole al patrono la inexistencia del contrato escrito, pues si no lo suscribió oportunamente con el trabajador, se presume que éste, lo hizo a propósito, por tal razón, las afirmaciones efectuadas por el trabajador, se tienen por ciertas, no obstante el contrato de trabajo, también puede ser verbal, susceptible de comprobarse por los medios probatorios generales.

En consecuencia, 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, radicando en ello, la tutela del derecho del trabajo hacia el trabajador.



Otro principio tutelar del trabajador, se encuentra contenido en el Artículo 78 del Código de Trabajo que regula: “La terminación del contrato, conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y 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 la 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 puedan 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 meses de salario y las costas judiciales”.

Como se advierte en este artículo, el empleador puede, dar por finalizada la relación de trabajo con el trabajador, una vez se lo notifique por escrito, y exista causa justa para ello, de acuerdo a las causales legalmente establecidas en la normativa laboral, sin embargo el trabajador, tiene el derecho de emplazarlo ante el juez correspondiente, para que se compruebe la justa causa del despido, de lo contrario el patrono, debe pagar a título de daños una indemnización, contados a partir del momento del despido, hasta que se le pague la indemnización, para compensar el tiempo durante el cual permanezca cesante.



El Artículo 332 inciso “e” del Código de Trabajo, último párrafo, contiene el principio tutelar en cuanto regula lo siguiente: “Enumeración de los medios de prueba... Esta disposición no es aplicable a los trabajadores en casos de despido, pero si ofrecieren pruebas deben recibirla”.

Como lo establece el artículo relacionado, en este caso, existe la inversión de la carga de la prueba, ya que es el patrono, quien debe probar la causa del despido.

Por otra parte, el principio tutelar, según la doctrina se encuentra inmerso dentro del principio protector porque: “El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes”.

La protección jurídica preferente se entiende mejor en las siguientes reglas o criterios en la aplicación del derecho de trabajo:

a) Regla de la norma más favorable: Determina, que cuando haya más de una norma que regula la misma materia que pueda aplicarse a un caso determinado, debe aplicarse aquella norma que sea más favorable al trabajador.



No importa, si la norma está contenida en la Constitución Política de la República, en el Código de Trabajo, en un pacto o convenio colectivo, etcétera. En todo caso debe aplicarse donde se encuentre la norma más favorable al trabajador.

b) Regla de la condición más beneficiosa o favorable: Cuando se crea una nueva norma jurídica, que garantiza algún derecho del trabajador, no es aplicable, para aquellos trabajadores, cuyo derecho es superior al que contiene esa nueva norma jurídica. En otras palabras, una norma jurídica, no es aplicable, para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

c) Regla del indubio pro operario: Es el criterio que debe utilizar, el juez o quien, deba interpretar, la norma jurídica, para elegir entre varios significados posibles de la misma, aquel, que sea más favorable al trabajador.

Este criterio o regla lo recoge la Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 106 último párrafo que regula: "...En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán, en el sentido más favorable para los trabajadores".



b) Principio de mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables

En este caso, la normativa mínima que regula el Código de Trabajo, puede ser superada o mejorada a favor del trabajador, a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo o por medio de la normativa internacional, en materia de Derechos Humanos, pero en ningún momento, el trabajador puede gozar menos derechos que los contenidos en estas normas.

Al indicar, que constituye un cúmulo de normas protectoras, se refiere a esa protección jurídica preferente del trabajador frente al patrono.

Cuando precisa, que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación con el patrono, se refiere a que por el principio de imperatividad 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.

De acuerdo a lo referido, prescribe el Artículo 12 del Código de Trabajo que: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes...”.



El 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula lo siguiente:

“Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados, a través de la contratación individual, o colectiva, y en la forma que fija la ley... Al regular que cualquier acto o estipulación, que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen, en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho”.

Tanto el Código de Trabajo como la Constitución Política de la República de Guatemala, tutelan que los derechos mínimos sean irrenunciables para el trabajador, por lo tanto, si constara en una normativa que son renunciables, ésta disposición, es nula de pleno derecho, sin embargo tales derechos sí pueden ser superados dentro de los reglamentos internos de trabajo o en los pactos colectivos de trabajo, inclusive dentro de los propios contratos de trabajo. El principio de irrenunciabilidad, consiste en la imposibilidad legal de que un trabajador, se prive o renuncie a una o más ventajas o derechos concedidos por el derecho laboral.

Este principio, trata de que se cumpla con las garantías mínimas sociales y laborales que protejan al trabajador. Por eso, la ley establece que estas garantías son irrenunciables para el trabajador.

A este respecto, el tratadista Plá Rodríguez, determina que la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales como: "La imposibilidad jurídica, de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio, los derechos concedidos por las leyes son irrenunciables, no puede producirse la renuncia de los beneficios que concede la ley al trabajador, primero, porque las normas pertenecen al orden público, el trabajo humano debe ser debidamente protegido y remunerado; evitar que la codicia explote a la necesidad; en segundo lugar, porque sería casi siempre en daño a tercero, de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo, la renuncia de sus derechos equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida".¹⁴

Este jurista enfatiza, que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, ya que no se puede privar a una persona, de las ventajas concedidas a través de las leyes laborales, el Estado tutela que sus beneficios, no sean menoscabados, pues no sólo se le daña a él, sino también, a su núcleo familiar y a los demás trabajadores.

Continúa manifestando, el tratadista Plá Rodríguez, que: "Dentro de las formas de superar estas garantías mínimas en favor del trabajador se encuentran:

- a) La contratación individual: Se trata de la relación laboral, que existe o se forma entre el patrono y las personas contratadas por cualquier servicio, profesional que preste a una institución y superar las mejoras laborales.

¹⁴ Ibid. Pág. 118.

- b) La contratación colectiva: Son acuerdos, de voluntades entre los patronos y sindicatos de trabajadores y sindicato de patronos y sindicatos trabajadores o la relación laboral que existe entre el patrono y varias personas contratadas para prestar su servicio profesional a una institución.
- c) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo: Se celebran entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto reglamentar las condiciones de trabajo que prestarse”.¹⁵

b) Principio necesario e imperativo

Este principio tiene íntima relación con los principios tutelar o protectorio, de irrenunciabilidad y con la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, que es de orden público, el fundamento de esta afirmación se encuentra en los Artículos 14 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución de la Política de la República de Guatemala.

El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal c) determina lo siguiente: “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 ésta 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 libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social”.

¹⁵ **Ibid.** Pág. 119.



De acuerdo a este considerando, el derecho de trabajo es necesario e imperativo, además de tener aplicación forzosa, pero tiene que actuar bajo la normativa laboral en cuanto a las prestaciones se refiere, misma que se encuentra contenida en el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala, por tal razón, no existe una autonomía de voluntad plena de las partes, como si sucede en los contratos, que no son de materia laboral.

El tratadista De la Cueva, se refiere a ello, en los siguientes términos: "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, por lo que la injusticia y desigualdad 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 digno.

Así se inició la transformación del derecho de trabajo o *jus dispositivum* en el Código de Napoleón, al derecho de 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”.¹⁶

Precisa este jurista, que toda norma jurídica es imperativa, por ende las normas laborales son imperativas, con el objeto de compensar la desigualdad económica y los abusos cometidos por los patronos, por tal razón, el Estado intervino para garantizar, de cierta forma un nivel de vida digno al trabajador, consecuentemente los trabajadores, patronos y el Estado deben respetar sus normas imperativas.

Se reitera, se puede establecer, que este principio, tiene relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el Estado, pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad. “El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (*jus dispositivum*) y al derecho imperativo (*jus cogens*); el primero, tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación, su campo de aplicación era el derecho privado.

¹⁶ De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 468.

El segundo, se formó con normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado, se debe cumplir cualquiera que sea la voluntad de las partes, este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público".¹⁷

El tratadista relacionado, determina que antiguamente, existía la división de la imperatividad de las normas jurídicas, denominándoles relativas y absolutas, las que correspondían al derecho dispositivo y al imperativo, las primeras eran aplicables al derecho privado y las segundas al derecho público.

d) Principio de realismo y objetividad

La primacía de la realidad en la legislación laboral guatemalteca, está concebida como principio en la parte introductoria y considerativa del Código de Trabajo al establecer, que esta rama del derecho es realista, porque estudia a las personas en la realidad social y considera que, para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, porque su tendencia, es la de resolver los diversos problemas que, por motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

De esta cuenta, el derecho de trabajo, trata de tomar en cuenta la situación real y objetiva, de los miembros que conforman la relación de trabajo. Como realismo, se entiende a la adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial.

¹⁷ Plá Rodríguez, **Ob. Cit.** Pág. 124.

Con relación, a que el derecho de trabajo, es objetivo, lo indica así porque su tendencia, es la de resolver los diversos problemas, que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles.

Plá Rodríguez, establece lo siguiente: "Para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera.

Además, en materia laboral, ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación, queda de manifiesto especialmente, en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo pactado, ya que si las estipulaciones consignadas, no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor".¹⁸

En consonancia, con lo aseverado por el tratadista citado, cuando un trabajador, desea hacer valer una pretensión laboral, no basta, con la existencia de un contrato de trabajo, primero, debe comprobarse el hecho de haberse prestado los servicios, es decir que el derecho de trabajo debe ser hondamente realista y objetivo, de acuerdo a las circunstancias específicas, que rodean una relación de trabajo.

¹⁸ **Ibid.** Pág. 315.

Constitucionalmente, el principio de objetividad y realismo, se fundamenta en el Artículo 103 de la Constitución de la Política de la República de Guatemala, al considerar que, todas las leyes que regulan, las relaciones entre patronos y trabajadores, atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

En cuanto a que el derecho de trabajo es objetivo, por atender a la conducta social y externa de cada individuo y proporcionar los medios necesarios para su realización, para el efecto Plá Rodríguez establece que: “La falta de cumplimiento de una de las partes, sea trabajador o patrono, faculta a los individuos como miembros de la sociedad a solicitar al órgano competente la satisfacción de los derechos garantizados por las normas jurídicas, por el incumplimiento del sujeto pasivo titular de la obligación y solucionar el conflicto jurídico emergente”.¹⁹

De acuerdo a esto, se precisa, que ante el incumplimiento de una de las partes, tanto trabajador como patrono, a cada uno, los faculta para solicitar al órgano competente para demandar, los derechos garantizados por las normas jurídicas y así, se les proporcione una solución al conflicto laboral.

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

¹⁹ M. Dieguez, Manuel. **III curso sobre derecho laboral**. Pág. 69.



Este artículo, es claro al determinar, que un contrato de trabajo, se perfecciona, cuando se inicia la relación laboral, es decir la prestación de los servicios o la ejecución de la obra, en las condiciones pactadas y reguladas en el Código de Trabajo.

e) Principio que el derecho de trabajo constituye una rama del derecho público

Inicialmente se afirmó que, el derecho de trabajo se sitúa dentro del derecho público, pero algunos tratadistas son de la opinión, que debe encuadrarse, dentro del derecho social.

Sin embargo, público o social, el Estado debe tener intervención directa, en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar, porque con ello proporciona una armonía social, sobre la base del interés general de los ciudadanos por el trabajo, como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios. Pero esencialmente, este principio fundamento en el considerando cuarto, literal "e" del Código de Trabajo.

El Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa: "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 de pleno derecho, las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

De acuerdo a este artículo, la Constitución Política de la República de Guatemala reconoce los derechos y garantías, que son inherentes a la persona humana, de tal forma que prevalece el interés social sobre el particular, es decir que se reconoce el derecho de los trabajadores, como un interés social, por tal razón determina que, cualquier normativa que contravenga los derechos que garantiza la constitución son nulas de pleno derecho.

f) Principio hondamente democrático

El Código de Trabajo, precisa 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, 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.

El fundamento de este principio se encuentra en el cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal “f”, aunque algunos tratadistas hacen alusión a este principio como característica ideológica, que para el efecto determina: “Un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen, la mayoría de la población”.

De acuerdo al considerando citado, se establece que el legislador, bajo el principio referido, busca un equilibrio justo, entre patrono y trabajador, ya que el derecho de trabajo, persigue la dignificación del trabajador, pero a la vez busca favorecer el interés patronal, para que ambos trabajen bajo una armonía social.

g) Principio evolutivo

El derecho de trabajo es dialectico, es decir se encuentra en constante movimiento, para adaptarse a las circunstancias cambiantes, tanto de los patronos como de los trabajadores.

Un ejemplo preciso, de la aplicación del principio, en el derecho de trabajo, lo constituyen las llamadas negociaciones colectivas de condiciones de trabajo, ya que a través de ellas, el derecho de trabajo, las inviste de mandato legal, lo que se conoce como ley profesional, permite que éstas logren los cambios necesarios en la legislación laboral de aplicación para las partes.

Su fundamento se localiza, en el considerando cuarto, literal b) del Código de Trabajo, al establecer que las normas del derecho de trabajo, son llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

En consecuencia, el derecho de trabajo, es una rama del derecho evolutivo, que se encuentra integrada, de una forma dinámica, tanto de normas que lo han regido de manera permanente y continua, como de normas que deberían adaptarse a los requerimientos del mercado laboral y a la realidad del país en cuanto a patronos y trabajadores.

h) El derecho de trabajo es sencillo y poco formalista

El jurista López Larrave enfatiza que, debido al dinamismo de la legislación laboral, esta debe ser cada vez más flexible y resolver prontamente las controversias surgidas con motivo de su aplicación, pretendiendo una justicia pronta.

En consecuencia, el legislador, plasmó en el quinto considerando del Código de Trabajo el principio de sencillez y poco formalismo al determinar que: "Para la eficaz aplicación del Código de Trabajo, es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente, es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral".²⁰

²⁰ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal del trabajo**. Pág. 31.

El objetivo de este considerando, constituye investir al Código de Trabajo, de determinada sencillez y poco formalismo, ya que la normativa adjetiva fue redactada para que el trabajador la interprete fácilmente, además el proceso se simplifica para darle la celeridad del caso, por otra parte, para que su solicitud sea admitida, no se le requiere todas las formalidades de un escrito de otra materia.

En cuanto a la sencillez, el laboralista López Larrave determina que: "El proceso laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son lo estricta y rigurosamente indispensables, para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto.

Por el contrario sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas, teniendo como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía".²¹

De lo citado, se desprende que el proceso laboral, tiene formas mínimas para llegar a la realización de sus fines, las cuales no violentan la garantía de la defensa en juicio, se lleva a cabo en una forma sencilla, de esta cuenta las normas que lo rigen son simples.

²¹ **Ibid.** Pág. 32.



i) Principio conciliatorio

Este principio, se fundamenta principalmente, en el considerando sexto del Código de Trabajo que estipula que: “Las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”.

Se afirma que, es conciliatorio porque, a pesar de que la normativa está en constante evolución, siempre existirá conflicto de intereses, entre patronos y trabajadores, uno con el afán, de aumentar su capital, de conseguir la mano de obra barata y el otro con el deseo de superarse económicamente; es por ello, que para que exista la conciliación, es indispensable que con antelación, exista acuerdo de intereses, entre patronos y trabajadores o grupos colectivos de trabajadores, como establece el Código de Trabajo.

La conciliación, es esencial, para llegar a un entendimiento entre partes, que tienen una relación directa y así, lograr destacar las coincidencias y posibles soluciones, de los desacuerdos entre los miembros de la relación.

El Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, estipula que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...”.

La conciliación, es la parte medular del derecho de trabajo, pues ésta, no pretende darle mayor importancia, a las diferencias, entre los grupos que conforman la relación, sino más bien, pretende destacar las coincidencias entre los miembros de la relación de trabajo.

Un ejemplo claro de la aplicación del principio conciliatorio son, las negociaciones colectivas de condiciones de trabajo, en la vía directa o con amigables componedores y la fase de conciliación, en los procesos ordinarios de trabajo.

Este principio, también se fundamenta en el Artículo 340 segundo párrafo del Código de Trabajo que regula: “Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará, avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanímes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...”

j) El derecho de trabajo es equitativo

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

El Código de Trabajo regula en el Artículo 15 lo relativo a la equidad, al estipular lo siguiente: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo; en segundo lugar, de acuerdo a la equidad, la costumbre o usos locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

El artículo referido, fue previsor al regular que, existen casos, que no pueden resolverse de acuerdo a lo estipulado en dichas normativas, para solucionar dicha limitante, debe atenderse en primer término, a los principios del derecho de trabajo y en un segundo término, a la equidad, para que exista un adecuado equilibrio entre los intereses patronales y laborales. Al integrar, la equidad al ordenamiento legal, el legislador pretende que se interprete y aplique con justicia la ley, que muchas veces se redacta en términos generales, abstractos o ambiguos.

k) El derecho de trabajo busca la estabilidad

El licenciado López Sánchez enfatiza que este principio se obtuvo: “A través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, con el fin primordial de obtener la continuidad en la relación de trabajo, que sea establecida y segura, garantizar el bienestar en tanto que un trabajo temporal e inseguro genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia”.²²

²² López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho del trabajo para el trabajador**. Pág. 88.

De acuerdo a la cita que antecede, la estabilidad laboral se debe a las conquistas de los trabajadores, cuyo fin constituye, asegurar la continuidad de la relación de trabajo y el bienestar económico de cada trabajador, porque de lo contrario, existe inseguridad y fomenta problemas económicos, para él y su núcleo familiar.

El laboralista Dávalos precisa que, este principio tiene por finalidad: “Proteger a los trabajadores en el empleo, a fin de que tengan en tanto lo necesiten y así lo deseen, una permanencia más o menos duradera”.²³

Este tratadista, es de la opinión que, el principio de estabilidad persigue proteger a los trabajadores en el empleo, que tengan una permanencia duradera, es decir que un trabajador permanezca en una posición laboral, por bastante tiempo, en beneficio propio y de su núcleo familiar.

En definitiva, el jurista Dávalos, define a la estabilidad de la forma siguiente: “El derecho de fijeza o permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, mientras no sobrevenga una causa expresamente prevista por el legislador, que origine o motive la ruptura o la interrupción del contrato de trabajo, por lo que el patrono que despida a un trabajador sin causa justificada, está obligado a cumplir con el contrato o a indemnizar al trabajador por los daños y perjuicios ocasionados”.²⁴

²³ Dávalos, José. **Derecho del trabajo I**. Pág. 25.

²⁴ **Ibid.** Pág. 26.

El laboralista citado, establece que, la estabilidad se circunscribe, al derecho de permanencia que debe tener todo trabajador en su empleo, mientras no se suscite una ruptura del contrato de trabajo, y de ser así, el patrono debe pagar la indemnización correspondiente a título de daños y perjuicios.

No obstante, lo afirmado, este principio no es absoluto, sino que relativo, es decir, que no hay una estabilidad laboral plena y completa.

El jurista Echeverría Morataya, enfatiza que: “Este principio se desarrolla en la legislación guatemalteca, a través de algunas instituciones legales, que dan consistencia a la continuidad de la relación de trabajo y los derechos colaterales que ésta conlleva, derecho a vacaciones, incrementos salariales periódicos, jubilaciones, etcétera.

Las instituciones legales a que se hacen referencia son: a) La existencia del contrato de trabajo por tiempo indefinido, como figura genérica en la contratación laboral y el carácter excepcional de los contratos de trabajo: a plazo fijo y para obra determinada; b) La garantía de subsistencia de los derechos de los trabajadores en los casos en que suceda la sustitución del patrono; c) La suspensión de los contratos de trabajo, por razones de fuerza mayor o caso fortuito, siempre que se mantenga la relación de trabajo”.²⁵

²⁵ Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 23.

2.1. Sujetos de la relación laboral

Sencillamente, son las personas que intervienen en una relación laboral, dentro de estos se encuentran, el patrono y el trabajador, son interdependientes, porque no puede existir uno sin el otro.

2.1.1. Definición

Los sujetos de la relación laboral son, el trabajador y el patrono, pero se definirá a cada uno por aparte, al respecto, el laboralista De la Cueva define al trabajador, primero hay que, determinar si una persona tiene o no ese carácter, puede recurrirse a dos soluciones, conforme a la primera será trabajador, el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo, de ser sujeto de una relación de trabajo.

El tratadista Ossorio determina que: “El trabajador, es el individuo que trabaja en relación a un patrono y que también es conocido como obrero en la relación laboral. Es toda persona individual, que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo”.²⁶

²⁶ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 326.

Por tanto, trabajador es toda persona individual, que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. En cuanto a la definición de patrono, primero hay que determinar que, debe ser una persona, ya sea individual o jurídica.

En el primer caso, debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal. Si se trata de una persona jurídica, la personalidad, tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera.

También se afirma, que es aquella parte que en la relación laboral, recibe la prestación ajena, con fines de lucro, la cual contrata al trabajador para que le preste servicio; con rigor técnico, el acreedor de la obligación de hacer en el contrato de trabajo.

Para el laboralista Alonzo García, patrono es: "Toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación".²⁷

Por otra parte, cabe recordar que, el patrono tiene sus auxiliares, siendo aquellos trabajadores, que tienen una relación laboral con el patrono, sin embargo, tienen a su cargo atribuciones específicas, y no necesariamente, en situación de subordinación, dentro de estos se encuentran, los representantes del patrono y los intermediarios.

²⁷ Alonzo García, Manuel. *La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo*. Pág. 29.

De esa cuenta, los representantes del patrono tienen mucha importancia en el derecho de trabajo, tanto para precisar, el origen de la relación de trabajo, como de las obligaciones de patronos y trabajadores.

Existen casos donde un trabajador, es contratado por personas que no tienen la calidad de mandatario del patrono, como suele suceder con los jefes de cuadrillas, quienes tienen que contratar el personal necesario; en estos casos, el patrono tendrá todas las obligaciones derivadas de esa contratación, como si el mismo hubiere intervenido.

Por tanto, es toda persona que contrata en nombre propio, los servicios de uno o más trabajadores, para que ejecuten algún trabajo, en beneficio de un patrono. Este último, queda obligado solidariamente, por la gestión de aquel, para con el o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución Política de la República de Guatemala, del Código de Trabajo, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario, pero sí de patrono, el que se encargue por contrato de trabajo, que ejecute con equipos o capitales propios.

2.2.2. Regulación legal

El Artículo 2 del Código de Trabajo, regula que patrono es: “Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.



La figura del trabajador, la define el Artículo 3 del Código de Trabajo, que estipula lo siguiente: “Es toda persona individual, que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

En lo que corresponde, al representante del patrono, el Artículo 4 del Código de Trabajo, regula que: “Son las personas individuales que ejercen en nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel”.

Por su parte, el Artículo 5 del Código de Trabajo, regula que el intermediario: “Es toda persona, que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono”.

En resumen, los principios de derecho de trabajo, son todas aquellas líneas directrices que informan al derecho de trabajo, sirven para interpretar y desarrollar la norma jurídica laboral, son utilizados por los jueces y los litigantes, los cuales tienen por objeto armonizar la relación existente, entre patrono y trabajador, quienes finalmente son los sujetos principales de la relación laboral, cuyos derechos y obligaciones se encuentran regulados en el Código de Trabajo. Por esa razón, se afirma que los principios del derecho de trabajo, juegan un papel trascendental, pues ayudan a desarrollar e interpretar la norma jurídica, y por ende resolver cualquier diferencia entre las partes.



CAPÍTULO III

3. Derecho administrativo de trabajo

Forma parte del contenido del derecho de trabajo, regula las relaciones y los conflictos existentes entre dos sujetos, el órgano administrativo y los administrados, el cual debe estudiarse desde dos puntos de vista, uno material y otro procesal. Juega un papel, de suma importancia como rama auxiliar del derecho de trabajo, puesto que desarrolla instituciones en materia de trabajo, así como procedimientos en materia de faltas e interposición de recursos ante la autoridad administrativa en materia de trabajo.

3.1. Definición

La autora de la presente investigación, define al derecho administrativo del trabajo de la siguiente forma: “Es un conjunto de principios, doctrinas, teorías, instituciones y normas jurídicas que sirve para regular las relaciones y los conflictos entre el órgano administrativo y administrados”.

El laboralista Fernández Hernández, lo define como: “El conjunto de normas jurídicas, principios, actos y procedimientos, que tiene por objeto el estudio y análisis de la organización y estructura administrativa de trabajo, sus atribuciones y obligaciones legales, así como los procedimientos administrativos en esta materia”.²⁸

²⁸ Fernández Hernández, Héctor Iván. **Derecho administrativo de trabajo**. Pág. 7.

3.2. Contenido

Desde el punto de vista sustantivo, comprende el estudio de todas aquellas instituciones jurídicas, donde interviene el órgano administrativo, siendo el caso del procedimiento, para la autorización del salario mínimo anual, las sanciones administrativas por faltas, la Organización Administrativa de Trabajo, la Inspección General de Trabajo, la Organización de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, el recurso de responsabilidad y las atribuciones de la Corte Suprema de Justicia en Materia Laboral.

Desde el punto de vista procesal, comprende, el estudio del procedimiento de jurisdicción y competencia, los impedimentos, excusas y recusaciones, así como el procedimiento ordinario laboral y las faltas contra las leyes de trabajo y previsión social.

3.3. Principios

Al igual que el derecho administrativo en general, los principios, que rigen al derecho administrativo de trabajo son, la juricidad y la legalidad, en virtud que, al igual que en el derecho administrativo procesal, puede aplicarse, la Ley de lo Contencioso Administrativo, una vez agotada, la vía administrativa.

3.4. Naturaleza jurídica

Evidentemente, la naturaleza jurídica del derecho administrativo de trabajo, es de carácter público, por cuanto que, la actividad administrativa de trabajo, se produce y se desarrolla por un ente público, como lo es, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias.

3.5. Relación con otras ramas del derecho

El derecho administrativo de trabajo tiene estrecha relación con:

- a) El derecho constitucional: En virtud que, la Constitución Política de la República de Guatemala, contiene principios y garantías constitucionales que deben ser observados.

- b) Derecho sustantivo individual y colectivo de trabajo: Tienen estrecha relación, pues las peticiones o solicitudes de los particulares, hacia el ente público, derivan directamente de las normas sustantivas individuales y colectivas, que conforman el ordenamiento legal laboral, y es por esas normas jurídicas, que sustentan al derecho administrativo de trabajo.

- c) El derecho administrativo: Esta rama del derecho proporciona las normas, principios y procedimientos generales, que son aplicables en el ramo de trabajo, por ausencia de normativas específicas, en materia administrativa laboral.

3.6. Organización y estructura administrativa de trabajo

Juega un papel muy importante, porque coadyuva a mejorar las relaciones existentes, entre el órgano administrativo y los administrados, sustantivamente el Código de Trabajo y demás leyes laborales, contienen normas que regulan, el objeto de las instituciones administrativas de trabajo, como sucede con el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y sus dependencias, así como las funciones, que cada una de ellas desempeña, en esa relación diaria con los administrados, además la normativa laboral, contiene normas procesales, que también coadyuvan a resolver los conflictos suscitados entre las partes.

3.6.1. Antecedentes

La organización y estructura administrativa de trabajo, tiene como antecedentes los siguientes: “Por una parte, es importante recordar, que desde el año 1887, ya existían disposiciones que regulaban las relaciones de trabajo.

Sin embargo, durante el gobierno de, José María Orellana, se emitió el Decreto número 909 de fecha cinco de diciembre del año 1925, por medio del cual, se creó el Departamento Nacional del Trabajo que contenía atribuciones fundamentales propias del citado departamento”.²⁹

²⁹ *Ibid*, Pág. 12.

Por otra parte, también cabe recordar que: “El arribo del gobierno revolucionario en el año 1944 marcó un cambio radical, en materia de relaciones de trabajo. La legislación laboral, se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico el derecho del trabajo, y así, las disposiciones en este campo, ya tienen un significado.

Lógicamente, se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas, encargadas de los aspectos laborales, creando los respectivos mecanismos. El primer antecedente administrativo laboral, que se encuentra en esta época, está contenido en el Decreto número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, de fecha 26 de diciembre del año 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública.

En dicho antecedente queda organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual sustituyó a la de Gobernación y Justicia.

Al día siguiente, el 27 de diciembre del año 1944, se emitió el Decreto número 47, correspondiente a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que, en su Artículo séptimo estableció que, las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: I. - En relación, con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. - En relación, con los particulares.

En su Artículo 16, establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, tendrán las atribuciones siguientes: Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos, relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente, las que tengan por objeto fijar y armonizar, las relaciones entre patronos y trabajadores.

Esta organización se modificó, el 27 de abril del año 1945, mediante el Decreto número 93 del Congreso de la República del Guatemala, Ley del Organismo Ejecutivo. Mediante este Decreto, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios, se organizó por medio de ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos.

Entre los nueve ministerios contemplados, se incluyó, el de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho Ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.

Sin embargo, la importancia del Derecho del Trabajo, requería de un ente administrativo propio, razón por la cual, con la promulgación del Código de Trabajo, contenido en el Decreto número 330 del Congreso de la República de Guatemala, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

Consecuentemente, la verdadera fecha de creación, del Ministerio de Trabajo, así como su nombre, han sido objeto de distintos análisis, de tal manera que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fue creado con fecha 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su Artículo 274 estableció que: “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social...”.

Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el Artículo II de las disposiciones transitorias del mismo Código se dispuso que: “El actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este Código señala, para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer, la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde.

Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios”.

Tomando, en cuenta dicha situación, la conformación del ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo no se hizo, sino hasta el 15 de octubre del año 1956, fecha en la cual, mediante el Decreto número 1117 del Congreso de la República de Guatemala, publicado en el Diario Oficial, con fecha 17 de octubre del año 1956 y que cobró vigencia, el 18 de octubre del mismo año, se estableció en forma definitiva aparentemente, el Ministerio de Trabajo.

Sin embargo, surge otra situación, digna de análisis, el Decreto número 1117, publicado en el Tomo LXXV de la Recopilación de Leyes, página 58, señala en su Artículo 1o., página 59, que: "Se crea el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Es Indudable que el apellido con que el Congreso de la República de Guatemala, bautizó al Ministerio de Trabajo, en el año 1956, fue el de Bienestar Social, lo cual se demuestra con los nombramientos de los ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961.

En esta época, se hizo la designación del Ministro Leopoldo Bolaños Álvarez, nombrado para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, aún cuando ya había cambiado nuevamente el nombre".

Tomando en cuenta lo señalado, el 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene las modificaciones, más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo.

En este decreto, nuevamente se designa, al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se uniforma, dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades.

A partir de ello, algunas ediciones publicadas, a partir de 1956, sobre todo del propio Decreto número 1117, denominan equivocadamente, al Ministerio como de Previsión Social, lo que no corresponde al nombre real.

En síntesis, está claro que cronológicamente, las entidades administrativas han estado representadas por: La Secretaría de Estado en el Despacho de Gobernación, Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Por esa razón, siempre se ha celebrado el aniversario del Ministerio de Trabajo, el 19 de octubre de cada año, indudablemente evocando la creación y vigencia del Decreto número 1117, aún cuando el día no corresponda exactamente, ni a la emisión de la ley, a su publicación o a su vigencia³⁰.

³⁰ http://wikiguate.com.gt/wiki/Ministerio_de_Trabajo_y_Previsi%C3%B3n_Social. (Guatemala, 12 de abril de 2012).



3.6.2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Es la institución del Estado de Guatemala, encargada de velar y promover, el cumplimiento eficiente y eficaz de la legislación, políticas y programas relativos al trabajo y la previsión social, en beneficio de la sociedad y busca ser, un ministerio que promueva, la cultura de respeto a la legislación laboral y el bienestar de la sociedad.

En consonancia, con lo descrito, tiene a su cargo, la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales, referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo, fijar y armonizar, las relaciones entre patronos y trabajadores.

Dentro de las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras normativas laborales, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene asignadas las siguientes funciones ejecutivas:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.

- b) Promover y armonizar las relaciones laborales, entre los empleadores y los trabajadores, prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.



- c) Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.

- d) Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo, al ejercicio de sus derechos laborales.

- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.

- f) Administrar y descentralizar sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.

- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral, en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.

- h) Diseñar la política correspondiente, a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación, será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

En forma general, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se organiza de la siguiente manera:

a) **Ministro de Trabajo y Previsión Social**

1. Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales
2. Asesoría de Asuntos Específicos
3. Consejo Técnico
4. Secretaría de Comunicación Social

b) **Viceministro laboral (aspectos laborales)**

1. Asesoría Jurídica
2. Inspección General de Trabajo.
3. Dirección General de Trabajo.
4. Procuraduría de la Defensa del Trabajador.
5. Coordinación de Inspecciones Generales Departamentales.

(Cada uno se divide en departamentos).



c) Viceministro Administrativo Financiero (aspectos administrativos y financieros)

1. **Secretaria General**
2. **Asesor administrativo**
3. **Enlace de delegación departamental**
4. **Auditoría interna**
5. **Unidad de Administración Financiera**
6. **Dirección Administrativa**
7. **Dirección General de Recreación y Atención de Centros Vacacionales**
8. **Unidad de Monitoreo y Evaluación de Proyectos**
9. **Dirección de Recursos Humanos**
10. **Dirección de Sistemas de Información y Estadística.**

(Cada uno se divide en departamentos).

d) Viceministro de Previsión Social (aspectos de previsión social)

1. **Oficina Nacional de la Mujer**
2. **Secretaría General**
3. **Auditoría Interna**
4. **Dirección General de Previsión Social**
5. **Dirección General de Empleo, Formación y Capacitación**
6. **Subdirección de Empleo.**

(Cada uno se divide en departamentos).

3.6.3. La Inspección General de Trabajo

Es la dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargada de velar por el cumplimiento de los derechos y obligaciones laborales, mediante la fiscalización, conciliación y asesoría profesional, tanto a trabajadores como a empleadores; resolviendo con celeridad y acierto, lo que surge con motivo de la aplicación de las leyes laborales, en busca de la armonía, en los centros de trabajo.

La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque, patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social, en vigor o que se emitan en lo futuro, 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. Es tal la importancia de esta dependencia, que el propio Código le confiere el carácter de Asesoría Técnica del Ministerio.

Esta dependencia, 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.

Además, dentro de su función de velar, por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo, que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores.

Es una, de las dependencias más importantes, del Ministerio de Trabajo, cuyas atribuciones son de primordial interés y aparecen reguladas genéricamente en los Artículos del 278 al 282 del Código de Trabajo.

3.6.4. La Dirección General del Trabajo

Es una dependencia del Ministerio de Trabajo y Prevención Social, encargada del tramitar las solicitudes de reconocimiento de personalidad jurídica, aprobación de estatutos, e inscripción de organizaciones sindicales, así como del archivo de los contratos, que se presentan a esa dirección, también se encarga de verificar las condiciones de higiene, que tienen los trabajadores dentro de las empresas.

De esta dirección, dependen, el Departamento Nacional de Salarios, de Registro laboral, de Protección al Trabajador y el de Estadística.



Las funciones generales de esta dependencia son las siguientes:

- a) Inscribir la personalidad jurídica de organizaciones sindicales.
- b) Inscribir las personerías jurídicas de organizaciones sindicales, ya constituidas y el de cambio de directivos.
- c) Inscribir las reformas de estatutos de las organizaciones sindicales ya constituidas.
- d) Revisar y elaborar informes de cuentas sindicales, a petición de parte.
- e) Inscribir padrones de afiliados, sujetos a registros, por disposición legal.
- f) Inscribir resoluciones de pactos colectivos, sujetos a registro, por disposición legal.
- g) Inscribir reglamentos interiores de trabajo.
- h) Registrar contratos individuales de trabajo.
- i) Autorizar libros de salarios, planillas y hojas móviles, para operación de salarios y planillas, a las empresas del sector privado.
- j) Evacuar consultas en materia sindical, en forma verbal o escrita.
- k) Divulgar en forma escrita, los salarios mínimos y de otras prestaciones.
- l) Autorizar libros administrativos, contables y talonarios de recibos, propios de la contabilidad de sindicatos.
- ll) Extender certificaciones de las inscripciones correspondientes.

3.6.5. Procuraduría de la defensa del trabajador

Es la unidad encargada de atender a trabajadores de escasos recursos económicos, que no han recibido ningún pago, en concepto de indemnización y demás prestaciones, a que tiene derecho, al finalizar su relación laboral, proporcionando los servicios siguientes:

- a) Brindar asesoría a trabajadores y trabajadoras de escasos recursos, que han agotado la vía administrativa, en la Inspección General de Trabajo.

- b) Elaborar y plantear demandas laborales, ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

- c) Asesorar a trabajadores demandantes, en las audiencias orales que se realicen, evacuar audiencias en cuanto a acciones, excepciones y recursos de las demandas planteadas, hasta su conclusión.

- d) Prestar asesoría a las trabajadoras, que gozan de inamovilidad, en virtud de encontrarse, en estado de gravidez y/o lactancia, planteando la demanda ordinaria laboral, solicitando la inmediata, reinstalación.

- e) Plantear demandas ordinarias laborales, reclamando el pago de prestaciones, en los casos de personas menores de edad, personas con discapacidad y de la tercera edad, no importando, el monto de su reclamación.



Por último, el derecho administrativo de trabajo, es una rama del derecho de trabajo, su naturaleza es pública, la cual puede dividirse en una parte sustantiva y otra adjetiva, en la primera, se desarrollan las instituciones que conforman a esta rama, y en la segunda, se define todo lo concerniente, a la parte procesal, es decir, lo relativo a los procedimientos en materia administrativa, así como la interposición de recursos ante la autoridad administrativa de trabajo. Esta rama del derecho, juega un papel primordial, ya que regula la relación existente entre administrador y administrado, buscando la armonía entre ambos sujetos.

CAPÍTULO IV

4. El interinato como forma de simular los contratos de trabajo en función del plazo

Desde hace algunos años, el trabajador interino, es contratado, para cubrir un período determinado, es decir, ocupar una plaza, durante un período de suspensión laboral de otro trabajador, que se encuentra gozando, ya sea, de un período vacacional, descanso pre y post parto o cualquier otro tipo de suspensión o licencia, la cual puede ser de 20 días o más, pero siempre dentro del parámetro establecido para cada licencia, dentro de las normativas laborales vigentes.

No obstante, existe una problemática, que merece atención, pues luego de haber terminado el interinato, para el que fue contratado el trabajador, éste se queda laborando, hasta por 10 años o más, si fuere posible, al final se le despide, argumentándole, que no es más, que un trabajador interino, por lo tanto no tiene derecho a gozar de indemnización, en caso de despido injustificado.

El contrato del trabajador interino, es aquel, que se traduce en un contrato a plazo fijo, donde el trabajador, no goza de indemnización laboral, únicamente, sí el contrato finaliza el día que establece el contrato, sin embargo, el objeto de dicho contrato, se ha desnaturalizado, ya que finaliza la fecha del contrato y la causa del interinato, sin embargo, el trabajador continúa trabajando en forma indefinida, independientemente que se renueve, o no el contrato, por un período similar.

En otros casos, se sustituye por otro semejante, y así sucesivamente, se realiza esta mala práctica, con el objeto de evadir el pago de indemnización, por todo el tiempo que el trabajador se encuentre al servicio del patrono, cuando es despedido injustificadamente, prácticamente, se convierte en una simulación de la relación laboral.

En consecuencia, la simulación, se traduce en el hecho mismo, de aparentar una situación que no corresponde, es decir encubrir determinado hecho, dándole otro nombre, en este caso, simular, la suscripción de un contrato a plazo fijo o de interinato, cuando realmente, debe expedirse un contrato de trabajo indefinido, con el único fin de evadir obligaciones laborales.

Es oportuno mencionar que, el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República de Guatemala y otras normativas laborales, regulan derechos y obligaciones, tanto de los trabajadores, como de los patronos, por lo tanto en el presente caso, tratándose de un empleado, que tiene una continuidad en la relación laboral, por haber terminado la causa del interinato, le asiste el derecho a percibir una indemnización, al ser despedido en forma injustificada.

En el caso señalado, el patrono tiene la obligación de cancelar la indemnización, sin embargo, como se menciona, no se le cancela nada, es más se le recuerda, que es un trabajador interino y que no tiene derecho al pago de ninguna indemnización laboral.

Por otra parte, es un hecho que, muchos trabajadores omiten poner en conocimiento de las autoridades administrativas, como lo es, la Inspección General de Trabajo, su situación laboral, porque prefieren callar, ante el hecho de quedarse cesantes.

Para nadie, es un secreto esta mala práctica patronal, pero si tan sólo administrativamente, se le diera seguimiento al contrato de un trabajador interino, por parte de la Dirección General de Trabajo, sería fácil deducir, que existe una simulación de la continuidad de la relación y del contrato laboral, cuando la causa del interinato ya terminó, y por consiguiente sería fácil detectar, que al trabajador, están transgrediendo sus derechos, pero prácticamente, se omite dicho aspecto, en perjuicio del mismo.

En cierta forma, el hecho de omitir el pago de una indemnización laboral, beneficia al patrono, puesto que, se ahorra dicho pago, máxime si es por un período considerable, por ejemplo, más de un año de relación laboral, por esa razón, algunos patronos buscan la forma de evadirlo, siendo el contrato del trabajador interino, la forma perfecta para eludir su obligación patronal.

Cabe recordar que, el contrato de interinato, es aquel que puede celebrarse para sustituir a un trabajador de la empresa, con derecho a la reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, ya sea por enfermedad, cualquier otro caso análogo o bien en el supuesto de suspensión de contratos, por cuestiones de enfermedad; y en segundo lugar, para cubrir temporalmente, un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.

Definitivamente, la duración del contrato de interinato, debe corresponder al tiempo, que dure la ausencia del trabajador sustituido, con derecho a la reserva del puesto de trabajo, del tiempo que dure el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, de que se trate.

Así mismo, lógicamente no puede celebrarse un nuevo contrato, con el mismo objeto, una vez superada la situación que le dio origen, no obstante, en muchos países, se han cometido abusos al contratar al personal, bajo dicha modalidad, independientemente que exista o no causa para ello.

También es oportuno recordar, que el contrato de interinato, no es nuevo en la legislación guatemalteca y el origen del mismo, no es el uso que se le da actualmente, pues actualmente, los patronos en su búsqueda y afán de evadir el pago de indemnización a título de daños, han abusado de esta figura legal.

Dichas partes laborales llamados patronos, han encontrado la forma perfecta, para llevar a cabo el despido, sin incurrir en responsabilidad alguna, con el pretexto de la terminación del contrato relacionado, ya que se contrata a los trabajadores, bajo esta modalidad, independientemente que sea para cubrir un interinato o no, por el tiempo que el desee.

Los trabajadores se ven obligados a aceptar convenios por necesidad, por tal razón, se podría equiparar este contrato de interinato con un contrato de adhesión, dónde el contratado acepta las cláusulas tácitamente, sin que tenga oportunidad de negociar, en tal sentido, el patrono, si quiere renueva el contrato al trabajador o simplemente no lo hace, sin que la Dirección General de Trabajo, advierta, que el mismo se convirtió, en un contrato de trabajo indefinido.

A la fecha, muchas instituciones laborales, han sido objeto de cambios, por parte del patrono, manejándolas a su favor, no escapando de ello, el contrato en cuestión, ya que se simula una relación laboral indefinida, plasmándola en un contrato de plazo definido, cuando realmente se trata, de una relación de trabajo indefinida, donde el trabajador tiene derecho, al pago de prestaciones que corresponden, a un contrato a plazo indefinido, pero si el trabajador no lo denuncia, la autoridad administrativa laboral, obvia dicha problemática, por desconocimiento del mismo.

Como se menciona, la simulación del contrato de interinato, constituye una violación y un atropello, a los derechos y conquistas laborales alcanzadas a la fecha, prácticamente existe un retroceso de los mismos, si las autoridades administrativas, no fiscalizan los contratos inscritos, bajo esta modalidad, se estima que no existe voluntad política, para resguardar los intereses de los trabajadores, por el contrario pareciera, que existe complicidad entre empresarios y el Estado, para evadir sus obligaciones patronales.

Efectivamente, existen sanciones a las faltas cometidas por los patronos, pero aún no se han logrado, cambiar conductas patronales, tendientes a menoscabar, la igualdad de derechos y oportunidades, para todos los trabajadores, los hechos demuestran que, todavía queda un largo camino por recorrer, ya que de hecho los patronos con esa mala práctica, fomentan la desigualdad, la marginación y la discriminación, entre los trabajadores.

Por tal motivo, es evidente, la falta de una autoridad, que tome en serio, el papel del trabajador, como parte de la relación laboral, así como el desafío que impone el silencio o la falta de denuncia, por parte del propio trabajador.

De esta cuenta, se impone al Estado, a las instituciones laborales, al sector privado, a los individuos y a la sociedad una dinámica donde, a partir de razones o pretextos, la desigualdad, la marginación y la discriminación de los trabajadores contratados, bajo la modalidad del interinato, es decir, mediante el abuso de la normativa laboral del trabajador interino, la cual en principio pretende ser positiva, desde el punto de vista del legislador, mientras que la parte afectada, intente dar a conocer su caso, cuando se vea despedido injustificadamente.

4.1. Causas

Las causas principales, para simular los contratos de trabajo de interinato en función del plazo, puede verse, desde dos puntos de vista: primero, el patronal y el segundo, del trabajador.

Para el patrono, las razones estriban en función del ahorro, del pago de indemnización a título de daños, al despedir al trabajador, cuando sea, por causa no imputable al trabajador, en este caso el patrono no tendría, que verse en la necesidad de erogar, ninguna suma de dinero, al dar por terminado el contrato de trabajo, ocasionando el despido del trabajador, en el momento que disponga, simplemente basta, con que al patrono, el empleado ya no le parezca útil o se haya aburrido de él, toda vez que no existe ningún inconveniente.

Se contrata a trabajadores con determinadas características, es decir, más joven, con o sin experiencia, a quien, le puede pagar un salario menor del devengado por el trabajador interino, siempre bajo las misma modalidad de contratación, es decir, a través de un contrato de interinato.

No obstante, el patrono podría argumentar, que la situación económica del país, amerita una reducción de costos de producción, por tanto para él, es más fácil contratar un trabajador para un período de tiempo determinado y no contratar a alguien a plazo indefinido, porque existe, una acumulación de pasivo laboral, como se le denomina financieramente.

En consecuencia, para el patrono, resulta más fácil realizar, un mínimo aumento a los demás trabajadores, para que absorban el trabajo, que corresponde al trabajador, que ha sufrido de suspensión temporal, haciendo que solo se les sobrecargue la actividad laboral.

Por otra parte, el trabajador se ve forzado muchas veces, a aceptar las condiciones que le imponga su empleador, al momento de la contratación, todo debido al desempleo imperante en el país, como consecuencia de la crisis económica, independientemente del nivel de escolaridad, educación y experiencia que posea el empleado, por esa razón, se ve obligado a aceptar, un contrato que le perjudica.

Indiscutiblemente, las normativas laborales nacionales e internacionales, nacieron para obedecerlas y cumplirlas, sin embargo, los patronos interpretan las normas a su favor, de tal forma, que así como se ha hecho con la figura del contrato de interinato, también lo han hecho con otras instituciones, el caso es, que las autoridades administrativas laborales, se han convertido en cómplices de dicha barbarie, por ser de su conocimiento la existencia de determinada transgresión, pero no adoptan, ninguna acción para corroborar, el fiel cumplimiento del plazo de dichos contratos.

En otros términos, maliciosamente son autoridades pasivas, que lejos de velar porque el empleado, goce de las garantías y derechos laborales, omiten conocer voluntariamente, del hecho que se está suscitando, y que administrativamente podría detectarse, sin necesidad, que el trabajador, tenga que reclamar judicialmente, la transgresión de la norma jurídica específica, relativa al plazo del contrato de interinato.

Probablemente, una de las razones principales, por las que las autoridades hacen caso omiso, de las transgresiones laborales, es la existencia de un enorme desempleo en el país.

Por dichos motivos, conscientes de determinadas situaciones que afectan a los mismos trabajadores, es más conveniente, ignorar tales transgresiones, ya que, es peor que un trabajador, no tenga una sola oportunidad laboral, que le permita cubrir las necesidades propias y las de su familia.

Indudablemente, corresponde a las autoridades estatales, incentivar la economía del país, para la existencia de más oportunidades laborales, es decir, se deben crear políticas económicas adecuadas para atraer la inversión extranjera, y así contrarrestar el alto nivel de desempleo, pero al mismo tiempo, se debe garantizar a los pocos trabajadores, que cuentan con un empleo, no tengan que soportar las violaciones laborales habidas hasta el momento, para que no se pierdan, las conquistas laborales obtenidas a través del tiempo.

4.2. Conflictos y soluciones del interinato como forma de simular los contratos de trabajo en función del plazo

Como efectos negativos, de la problemática señalada, se encuentra que, es una práctica reiterada, por parte de algunos patronos, contratar personal, bajo el argumento que el trabajador, únicamente cubrirá un interinato, por un período limitado, es decir, lo que dure la licencia, sin embargo, no es así, puesto que, se le renueva el contrato, a dicho trabajador por un lapso similar, y así sucesivamente, siendo el objeto primordial, la evasión del pago de una indemnización, a título de daños y perjuicios, cuando el trabajador, es despedido injustificadamente.

4.2.1. Conflictos

Es un hecho, que el trabajador, tiene la necesidad de un empleo, para obtener un salario que le permita sobrevivir, tanto él como su familia, razón, por la cual prefieren callar, determinadas circunstancias que le afectan, y deciden aceptar un trato inferior, a sus derechos, por lo que obvia denuncia, el hecho de ser contratado, bajo una simulación de contrato, situación que le provoca los siguientes conflictos:

- a) Aceptar el contrato de interinato, que le ofrecen sin poder acudir, ante la autoridad administrativa laboral, a denunciar dicho hecho.

- b) Denunciar, la existencia de una simulación de contrato laboral y esperar, a que el patrono tome represalias, hacia él, optando por despedirlo.

- c) Continuar esperando, ser contratado por otro patrono, sabiendo que en el país, existen pocas oportunidades de trabajo.

- d) Esperar, que el patrono le dé la oportunidad, de ser contratado, bajo un contrato indefinido, que muy difícilmente sucede, porque el patrono, es sabedor que bajo la modalidad de contrato de interinato, se ahorra el pago de la indemnización laboral.

- e) Esperar, a que en cualquier momento, el patrono lo despida injustificadamente, para denunciar dicho hecho y esperar comprobarlo judicialmente, para que el patrono le cancele la indemnización, correspondiente por medio, de un juicio ordinario laboral.

4.2.2. Soluciones

Una solución justa, al problema planteado constituye, que el órgano administrativo correspondiente, la Dirección General de Trabajo, le dé, el seguimiento del caso o que revise administrativamente, los contratos a plazo fijo, que tengan por objeto cubrir un interinato, verificando que, los mismos no se repitan, y si fuere así, obligar al patrono, a cancelar dicho contrato, ordenándole extender, un contrato a plazo indefinido, de lo contrario, es conveniente imponer, una sanción administrativa, para evitar se repita dicha situación.

4.3. Propuesta

Es innegable, que en Guatemala, todas las personas, deben gozar de las mismas oportunidades, para competir en el mercado laboral, y no deberían, ser objeto de discriminación o marginación de ninguna clase, situación, que si sucede, al darle un trato distinto al trabajador interino, por medio de la simulación, de un contrato de plazo indefinido, por esta razón, se formulan las siguientes propuestas:

- a) El Congreso de la República de Guatemala a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe promulgar más normativas, que sancionen al patrono transgresor de normativas laborales, de esta índole.

b) La Inspección General de Trabajo, debe asumir su papel de ente fiscalizador de los derechos de los trabajadores, verificando el plazo de los contratos, en forma directa, con los trabajadores, en los establecimientos de trabajo.

c) La Dirección General de Trabajo, debe darle seguimiento, a los contratos que son renovados constantemente, con el fin, de determinar administrativamente, que los patronos, le están dando mal uso, obligándose a requerir el cambio del contrato, de lo contrario, le corresponde, ponerlo en conocimiento de la Inspección General de Trabajo, para que le den, el seguimiento del caso.

En resumen, se reitera, muchos patronos, le han dado un uso inapropiado al contrato de interinato, tergiversando el espíritu de la ley, puesto que realmente no se trata de cubrir una suspensión de otro trabajador, sino en realidad es un contrato de plazo indefinido.

El problema radica, en que se perjudica al empleado, porque al ser contratado bajo la modalidad de un contrato de interinato, este es prorrogado constantemente, en consecuencia, se le veda su derecho a percibir una indemnización al momento de ser despedido, problemática que debe ser atendida por las autoridades administrativas en materia laboral, pues son ellos quienes tienen la facultad para determinar, si un contrato es renovado continuamente, y detectar dicha situación.



En atención, a lo relacionado, es necesario que el Ministerio de Trabajo, por medio de la autoridad correspondiente, imponga la correspondiente sanción administrativa, ante dicha mala práctica patronal, para evitar, prácticamente el uso desmedido de dicho contrato, deficiencia administrativa que amerita resolverse de manera inmediata.





CONCLUSIONES

1. Todo contrato de trabajo, se celebra, atendiendo al principio de estabilidad laboral, sin embargo, la excepción a la regla, lo constituye el contrato a plazo fijo, dentro de estos se encuentra, el contrato de interinato, cuyo objeto constituye, contratar a una persona, por un tiempo determinado, pero el mismo es susceptible, de ser renovado.
2. Los contratos de trabajo a plazo fijo, se caracterizan, porque contienen la fecha exacta de terminación de los mismos, sin embargo, muchos patronos, obvian dicho aspecto, por lo que, independientemente, que exista una fecha de finalización, los trabajadores continúan laborando, hasta que el patrono los despida, sin que realice, el cambio de contrato de plazo indefinido.
3. La Dirección General de Trabajo, se encarga de efectuar, la inscripción de los contratos individuales de trabajo, determinando que, cumplan los requisitos legales, pero la finalización de los contratos a plazo fijo, muy difícilmente se verifica, situación, que es aprovechada por el patrono, para continuar la relación laboral, bajo el mismo contrato y condiciones.
4. El interinato, como forma de simular los contratos de trabajo, en función del plazo, ocasiona múltiples conflictos al trabajador, como aceptar el contrato, que le ofrecen sin poder acudir, ante la autoridad administrativa laboral a denunciar la simulación de contrato y esperar las represalias patronales.



RECOMENDACIONES

1. La Inspección General de Trabajo, debe verificar que, todo contrato que se inscriba en la Dirección General de Trabajo, cumpla a cabalidad con el plazo estipulado en los mismos, porque los contratos a plazo fijo son desnaturalizados al violar el principio de estabilidad laboral, para que de esta forma, el patrono proceda a suscribir el contrato individual, a plazo indefinido pertinente.
2. La Inspección General de Trabajo, se obliga a verificar que el patrono suscriba con el trabajador, el contrato que corresponde, para que se evite, de esta forma la simulación de contratos, en función del plazo, porque modernamente los patronos evaden su responsabilidad de pago de indemnización, por despido injustificado, que atañe a los contratos de plazo indefinido.
3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Dirección General de Trabajo, se compromete a determinar administrativamente, el término de los contratos a plazo fijo, para que no se simule el plazo de los contratos, porque se transgrede los derechos de los trabajadores, perjudicándolos económicamente, al momento de ser despedidos, sin causa justificada.
4. El Congreso de la República de Guatemala, debe promulgar más normativas, que sancionen al patrono transgresor de leyes laborales, para que el patrono, no reincida en la simulación de contratos en función del plazo y porque, así el Estado, cumple con proteger a la parte más débil de la relación laboral.





BIBLIOGRAFÍA

- ALONZO GARCÍA, Manuel. **La autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo**. España: Ed. Casa Bosch, 1958.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 1t.; 14 ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1976.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho procesal del trabajo**. 3a. ed., Litografía Orión, Guatemala, 2002.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo I**. 2ª. ed.; México: Ed. Porrúa, Sociedad Anónima, 1988.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. 4ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S. A., 1981.
- DE CASTRO, Federico. **Derecho civil de España**. México: Ed. Porrúa, Sociedad Anónima, 1986.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 9ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S.A. México, 1966.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 3ª. ed.; Guatemala: Ed. Digital Impresos, 2004.
- FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, Héctor Iván. **Derecho administrativo de trabajo**. Guatemala: Ed. Ediciones Cumora, 2006.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Óscar De León Palacios, 1996.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Folleto instituciones del derecho individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 1997.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- Derecho Laboral. El interinato. http://wikiguate.com.gt/wiki/Ministerio_de_Trabajo_y_Previsi%C3%B3n_Social. (Consultado el 12 abril de 2012).
- HUECK, Alfred. **Teoría del contrato y teoría de la incorporación**. Perú: (s.e.), 1955.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Manual de derecho del trabajo**. 3ª ed.; Argentina: Ed. De Palma, 1975.



LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2002.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**. Guatemala: Ed. Impresos Industriales, Sociedad Anónima, 1985.

M. DIEGUEZ, Manuel. **III Curso sobre derecho laboral**. México: Ed. Unidad Editorial (UNED), 1981.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 26^a.ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1999.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Teoría del contrato de trabajo en el derecho vigente**. 3^a ed.; España: Ed. Instituto de Estudios Políticos, 1945

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, Sociedad Anónima, 1989.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 1441, 1961.

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