

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



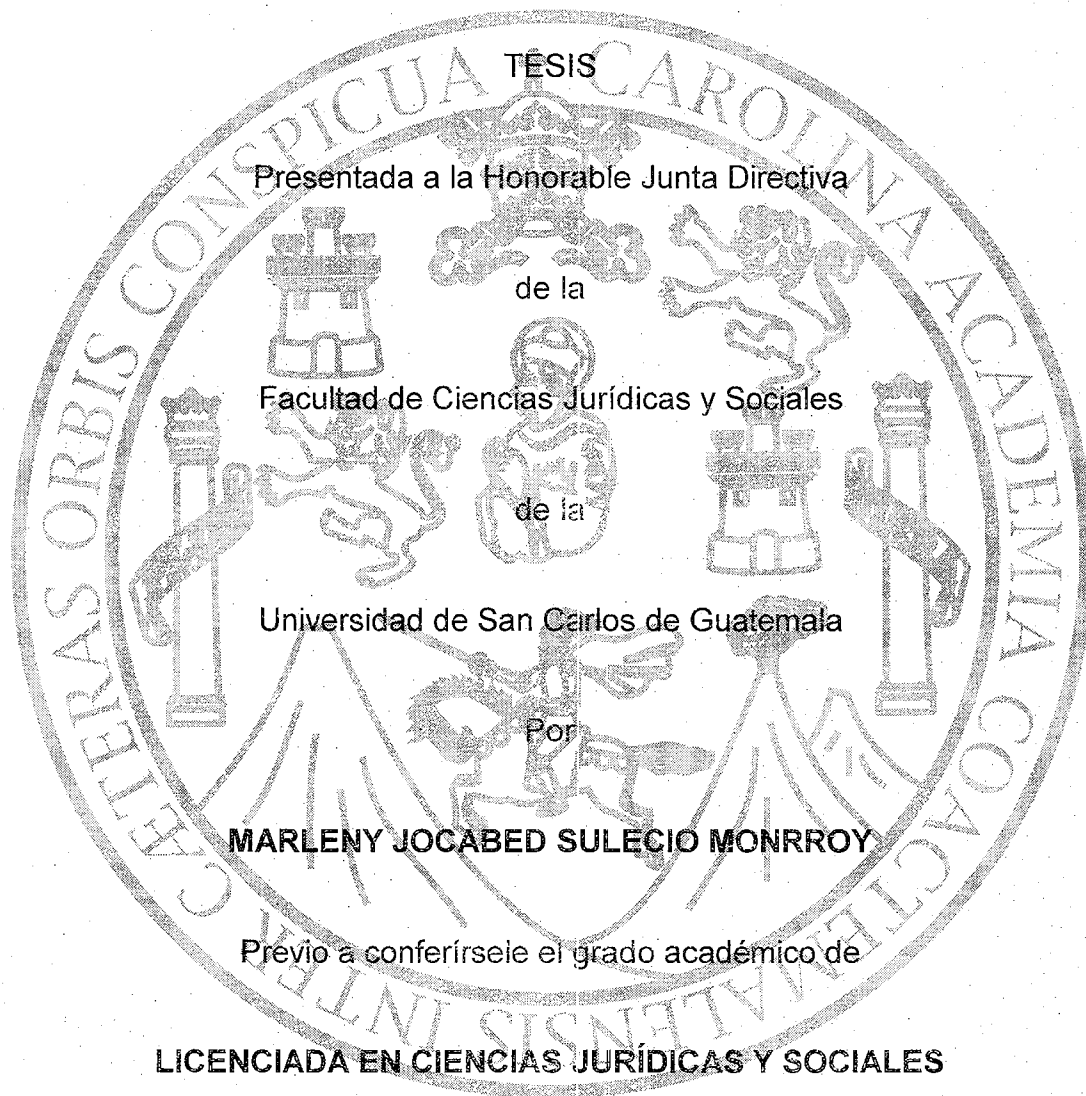
**NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO,
EL CONTRATO ESCRITO DEL TRABAJO POR HORAS**

MARLENY JOCABED SULECIO MONROY

GUATEMALA, MARZO 2014

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

**NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO,
EL CONTRATO ESCRITO DEL TRABAJO POR HORAS**



Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, marzo 2014

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

DECANO:	MSc.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I:	Lic.	Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br.	Rocael López Gonzáles
SECRETARIA:	Licda.	Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase

Presidente:	Licda.	Libertad Emerida Méndez Salazar
Secretario:	Lic.	José Luis Portillo Recinos
Vocal:	Licda.	Diana Marisol Merlos Rodas

Segunda fase

Presidente:	Lic.	Héctor Orozco Orozco
Secretario:	Licda.	Dora Renné Cruz Navas
Vocal:	Licda.	Mildred Celina Roca Barillas

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. Carlos Antulio Salazar Urizar
Abogado Y Notario
8 Avenida 20-22 Zona 1
Oficina 4, Primer Nivel, Edificio Castañeda Molina
Guatemala, Guatemala
Tel. 2242-1156



Guatemala, 24 de Agosto del 2012.

Licenciado.
Bonerge Amílcar Mejía Orellana.
Jefe de la Unidad de Tesis.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su Despacho.



De acuerdo con la resolución emanada por la Unidad de Asesoría de Tesis, he sido asignado para Asesorar el trabajo de la sustentante **MARLENY JOCABED SULECIO MONRROY**, la cual se intitula **“NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, EL CONTRATO ESCRITO DEL TRABAJO POR HORAS.”**

1. El trabajo realizado, posee un excelente contenido técnico, en donde se determina la necesidad que existe de regularse en el Código de Trabajo, el contrato escrito del trabajo por horas
2. Se utilizó la metodología pertinente, basada en el uso del método científico, utilizando las técnicas de investigación documental y bibliográfica.
3. Se utilizó una redacción clara y se manejó de manera práctica para la fácil comprensión del lector.
4. Las conclusiones, recomendaciones son de suma importancia que deben ser tomadas en cuenta, tanto por la autoridades, legisladores, estudiosos de derecho y población en general.

Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Abogado Y Notario

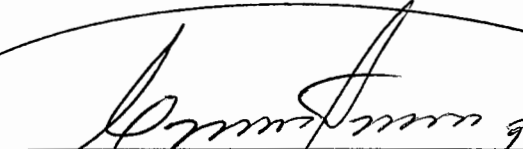
8 Avenida 20-22 Zona 1
Oficina 4, Primer Nivel, Edificio Castañeda Molina
Guatemala, Guatemala
Tel. 2242-1156



5. El trabajo de tesis presentado, ha de cumplido con los presupuestos legales de presentación y desarrollo, además la sustentación en teorías, análisis y aportes tanto de orden legal como de academia, ello en atención a la normativa reguladora para el efecto.
6. Es de importancia la contribución científica del trabajo, además cuenta con la adecuada validez, debido a que la sustentante enfoca con propiedad durante todo el desarrollo de la investigación criterios objetivos, certeros y actuales relacionados con el tema.y que pueden servir de estudio para varios sectores de la población.
7. Se utilizó bibliografía de autores nacionales como internacionales, en materia de derecho laboral, la cual tiene relación directa con los capítulos y con las citas bibliográficas de la tesis.

En mi criterio considero que el trabajo efectuado, cumple con los requisitos, que para el efecto establece el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico de dicha casa de estudios, previo a optar el grado de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, así como el Examen General y Público.

Por todo lo expuesto anteriormente procedo a emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, para que continúe con el trámite correspondiente.


Lic. Carlos Antulio Salazar Urizar
Abogado Y Notario
Colegiado No. 6279

LC CARLOS ANTULIO SALAZAR URIZAR
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

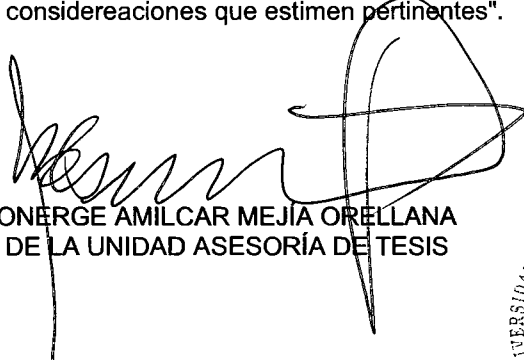
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 31 de agosto de 2012.

Atentamente, pase a la LICENCIADA CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de la estudiante MARLENY JOCABED SULECIO MONRROY, intitulado: "NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, EL CONTRATO ESCRITO DEL TRABAJO POR HORAS".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultada 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 desaprueban 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/sllh.



M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGON
ABOGADA Y NOTARIA

Boulevard Sur 1-025 zona 4 de Mixco,
Residenciales el Pedregal del Naranjo
Tel: 24 37 42 20



Guatemala, 19 de Septiembre del 2012.

Licenciado.
Bonerge Amílcar Mejía Orellana.
Jefe de la Unidad de Tesis.
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.
Su Despacho.



Estimado licenciado Mejía Orellana:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para informarle que de conformidad con el nombramiento de Revisora del trabajo de tesis que se me hiciera, de la sustentante **MARLENY JOCABED SULECIO MONRROY**, quien se identifica con el número de carné 200515272, intitulado **“NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, EL CONTRATO ESCRITO DEL TRABAJO POR HORAS.”**

1. El trabajo desarrollado por la sustentante **MARLENY JOCABED SULECIO MONRROY**, tiene un contenido científico y técnico, ya que se refiere a una problemática legal que diariamente sucede en nuestra nación.
2. Los métodos se utilizaron de manera adecuada dentro del desarrollo de la investigación siendo los siguientes: método científico, deductivo y analítico. así como, de las técnicas de investigación en todas las etapas de la investigación.
3. Se utilizó un lenguaje técnico, así como una redacción clara y sencilla que permite la fácil comprensión de la temática.

M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN
ABOGADA Y NOTARIA

Boulevard Sur 1-025 zona 4 de Mixco,
Residenciales el Pedregal del Naranjo
Tel: 24 37 42 20



4. Las conclusiones, recomendaciones son congruentes y tienen relación directa con las citas bibliográficas. Las sugerencias que le fueron presentadas a la sustentante fueron acogidas de conformidad, procediéndose a llevar a cabo las enmiendas indicadas.
5. El contribución científica y técnica de la tesis es de importancia, debido a que se estudia la necesidad de la regulación del contrato escrito de trabajo por horas para la protección de trabajador, con criterios objetivos, certeros y actuales relacionados con el tema.
6. La bibliografía utilizada es la adecuada al tema elaborado, el cual es de utilidad para la sociedad guatemalteca y su desarrollo realiza aportaciones valiosas y propuestas concretas para su realización.
7. La tesis reúnen efectivamente los requisitos de carácter legal, por lo cual emitió **DICTAMEN FAVORABLE**, de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico para hacer discutido en el mismo.

Atentamente,

LICENCIADA
Coralia Carmina Contreras Flores
ABOGADA Y NOTARIA

M.A. Coralia Carmina Contreras Flores de Aragón
Abogada Y Notaria
Colegiada No. 5656



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



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 12 de febrero de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MARLENY JOCABED SULECIO MONRROY, titulado NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO, EL CONTRATO ESCRITO DEL TRABAJO POR HORAS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.

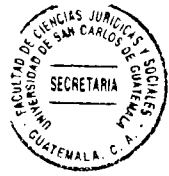
A handwritten signature in black ink.



~~Lic. Avidán Ortiz Orellana~~
~~DECANO~~



Rosario



DEDICATORIA

**A DIOS, JESUCRISTO, Y
EL ESPÍRITU SANTO:**

Por darme la vida, la salvación, el consuelo, la sabiduría y la inteligencia

A MIS PADRES:

Jacobo Sulecio y Aura Consuelo Monrroy, por amarme, apoyarme, y ser la inspiración de mi vida. Por enseñarme a depender de Dios y el camino para conocerlo. Los amo.

A MI HERMANA:

Betty, por ser también mi amiga y compañera, tu apoyo ha sido pieza fundamental en este triunfo.

A MIS HERMANITOS:

Ely y Miguel Ángel, son un regalo de Dios.

A MIS ABUELOS:

Maximiliano Monrroy, Maria Sequen, con amor, gracias por sus cuidados y estar al pendiente de mí.

Jorge Sulecio y Aida Barillas, quienes están en la presencia de Dios, los extraño y recuerdo con amor.

A MI TÍOS:

Con cariño y respeto en especial a mi tía **Mercedez**, por consentirme y darme un lugar en tu corazón.



A MIS AMIGOS:

José Francisco Borrayo Galindo, por creer en mí, y estar a mi lado apoyándome, tú has sido un baluarte en este triunfo.

Francis, Lily, Jessie, Leslie, Sucy, Ivette, Manuel, Herculano, Gustavo, por su lealtad, apoyo, y sobre todo por su cariño.

A:

LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, en especial a la **FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**. Por las aulas que impregnaron en mí la semilla del conocimiento para poder desempeñar mi profesión.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho individual de trabajo.....	1
1.1. Breves antecedentes del trabajo.....	1
1.2. Definición de trabajo.....	2
1.2.1. Definición de derecho de trabajo.....	4
1.3. Características esenciales del derecho de trabajo.....	5
1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	6
1.5. Contenido del derecho de trabajo.....	7
1.6. Fuentes específicas del derecho laboral.....	8
1.7. Fuentes formales exclusivas del derecho laboral.....	9
1.8. Los sujetos del derecho individual del trabajo.....	11
1.9. Principios del derecho de trabajo	12
1.9.1. Principios básicos del derecho laboral.....	14
1.9.2. Principios en la legislación guatemalteca.....	17

CAPÍTULO II

2. La contratación laboral.....	25
2.1. Breves antecedentes.....	25
2.2. Concepto de contrato de trabajo.....	27
2.3. Características del contrato de trabajo.....	28



	Pág.
2.4. Elementos fundamentales de la contratación laboral.....	30
2.4.1. Elementos generales.....	30
2.4.2. Elementos especiales.....	31
2.5. Elementos esenciales de la contratación laboral.....	33
2.6. Principios que rige en la contratación en general.....	38
2.7. Principios o criterios de los contratos de trabajo.....	39
2.8. Formas de contratos de trabajo.....	40
2.8.1. Por su duración.....	40
2.8.2. Por las formalidades de la contratación.....	42

CAPÍTULO III

3. El contrato por horas en la doctrina y la legislación comparada.....	45
3.1. Antecedentes del contrato por horas.....	45
3.2. Concepto de contrato por horas.....	46
3.3. Características de los contratos por horas.....	47
3.4. El valor por hora en los contratos de trabajo por horas.....	47
3.5. La afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	48
3.6. Análisis de las normas del Código de Trabajo que tienen relación con el contrato por horas.....	48
3.7. El contrato por horas en la legislación extranjera.....	51
3.7.1. República del Ecuador.....	51
3.7.2. República de Honduras.....	63
3.7.3. México.....	69



CAPÍTULO IV

4. Necesidad de que se regule en el Código de Trabajo los contratos de trabajo por horas.....	73
4.1. Aspectos generales.....	73
4.2. Los contratos por horas.....	77
4.3. Las ventajas y desventajas de los contratos por horas.....	78
4.3.1. Ventajas para el trabajador y el patrono.....	78
4.3.2. Las ventajas para el patrono.....	79
4.3.3. Desventajas para el trabajador y el patrono.....	80
4.3.4. Desventajas para el patrono.....	80
4.4. Necesidad de una adecuación jurídica legal.....	81
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
ANEXO.....	89
BIBLIOGRAFÍA.....	103

INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo por horas constituye una nueva clase de contrato de trabajo que surge dentro de la tendencia modernizadora de la legislación del trabajo mundial que se ha denominado flexibilización, como respuesta a la rigidez de los ordenamientos laborales, como sucede en el caso de las normas de la legislación laboral guatemalteca. Al no establecerse reglas claras dentro de las condiciones de trabajo que ejercitan los trabajadores y los patronos, se tiene temor, y poca aceptación de que se pacte por vía escrita, un contrato de trabajo por horas, pues, existe la posibilidad de que se convierta en trabajo permanente por parte del patrono, por lo que éste lo realiza de forma verbal, pero en ese sentido también, se perjudica al trabajador, al no establecerse con claridad las condiciones generales en que se suscribe este tipo de contratación laboral, siendo necesario que se pacte por escrito, como una obligación legal.

En Guatemala existe una desprotección laboral, cuando en el Código de Trabajo no se regula las condiciones en lo referente en la prestación del trabajo por horas, siendo necesario que se establezca con carácter obligatorio el contrato de trabajo escrito para esta modalidad

El objeto general de esta investigación es determinar en qué consiste el contrato de trabajo por horas, y cómo se suscita en la realidad laboral guatemalteca, haciendo un análisis de la legislación comparada en materia de contratos de trabajo escrito por horas, y las razones por las cuales estos se suscriben, determinando las causas, así como de las consecuencias al no estar regulado en el Código de Trabajo.

Por medio del método científico a través del análisis, síntesis, partiendo de lo general a lo particular, es decir, describiendo la contratación laboral para llegar a determinar aspectos fundamentales de los contratos de trabajo por horas y la necesidad que se establezca por escrito, así como, de las técnicas bibliográficas, documentales,

estadísticas y jurídicas aplicadas en este trabajo de investigación, permite el estudio del tema, así como las posibles soluciones al problema relacionado.

Para el efectivo desarrollo del tema se divide en cuatro capítulos, en los que se describe la información necesaria para explicar cada uno de los temas que contiene la presente investigación: el primer capítulo establece lo relacionado al derecho individual de trabajo, el cual regula las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores; el segundo se enfoca al estudio de la contratación laboral, en lo referente a sus características, elementos, principios y formas; el tercer capítulo trata del contrato por horas en la doctrina, y la legislación comparada con la República de Ecuador y Honduras; finalmente el cuarto capítulo, desarrolla el análisis respecto a la necesidad de que se regule en el Código de Trabajo los contratos de trabajo por horas, tomando en consideración lo que al respecto la contratación laboral guatemalteca regula en el Código de Trabajo, así como, las ventajas y desventajas que estos suscitan para trabajadores y patronos.

Es necesario que el contrato escrito por horas esté regulado en la legislación guatemalteca, para que los trabajadores gocen de los beneficios de seguridad jurídica y social, así como, de estabilidad económica, entorno de una remuneración equitativa de conformidad con el trabajo desempeñado, dando como resultados la reactivación económica del país, debido a la generación de empleo.



CAPÍTULO I

1. El derecho individual de trabajo

1.1. Breves antecedentes del trabajo

Desde tiempos remotos, se ha considerado al trabajo como parte de la vida de todo ser humano, que le sirve para agenciarse de los factores básicos necesarios para su sobrevivencia. El trabajo representa un esfuerzo humano, una actividad de carácter intelectual o mental y física, que presenta generación de personas, y que tiene como consecuencia, también, la producción de bienes o servicios.

La producción de bienes y servicios, conllevan también, los objetivos propios que tienen las dos personas o personajes importantes dentro de una relación de trabajo, como lo es el trabajador o el patrono, quien aporta su fuerza de trabajo y quien aporta los medios de producción, por lo que uno no puede subsistir sin el otro.

En esa producción de bienes y prestación de servicios, se generan derechos, así como obligaciones, y dentro de ello, la necesidad en el caso del trabajador, de satisfacer necesidades colectivas e individuales, el cual se realiza a cambio de una remuneración que se denomina salario o sueldo.

El trabajo nace, con el mismo surgimiento de la humanidad, si se considera que el hombre tuvo que realizar actividades de producción para sobrevivir, no solo él, sino



también la familia de la cual dependía.

A partir de las distintas épocas, el trabajo fue perfeccionándose, así también las clases de trabajo, surgió de esta forma la división del trabajo. Unos, establecen esta división en trabajo manual y trabajo intelectual, otros, en trabajo físico y trabajo intelectual, con esa división también surgió la división entre unos y otros, es decir, la fuerza humana, porque unos por la posición que ostentaban, se convertían en patronos y otros en trabajadores.

A través de las constantes luchas de los sectores de trabajadores, por evitar los abusos a que se veían sometidos y que de allí surgen las organizaciones sindicales, y propiamente el marco jurídico en que se desenvolvería el trabajo a través de regularlo por medio del derecho de trabajo.

1.2 Definición de trabajo

Según el Diccionario, trabajo es el esfuerzo realizado para asegurar un beneficio económico. Es uno de los tres factores de producción principales, siendo los otros dos la tierra (o recursos naturales) y el capital.

En la industria, el trabajo tiene una gran variedad de funciones, que se pueden clasificar de la siguiente manera: producción de materias primas, como en la minería y en la agricultura; producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas;

distribución, o transporte de los objetos útiles de un lugar a otro, en función de las necesidades humanas; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción, como la contabilidad y el trabajo de oficina; y los servicios, como los que producen los médicos o los profesores.

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

A raíz de la Revolución Industrial “a finales del siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares. Estos trabajadores estaban explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidades o desempleo. A principios del siglo XIX, la creciente oposición a los costes sociales del capitalismo extremo debido a la filosofía del laissez-faire, provocó el desarrollo del socialismo, así como el de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos, como en el caso del trabajo infantil. Los trabajadores empezaron a asociarse en sindicatos y cooperativas que les permitieron participar en distintas actividades políticas y protegerse con medios económicos y políticos. Las leyes que regulan el trabajo muestran el éxito y la fuerza de la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de closed shop (acuerdo de seguridad en la que el patrono se compromete a contratar solamente a los miembros de un sindicato), muestran sus carencias. La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas

económicas.”¹

1.2.1. Definición de derecho de trabajo

El derecho de trabajo se denomina doctrinariamente también como derecho laboral. Cabanellas establece que es “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente.”²

Krotoschin indica que trabajo es el “conjunto de los principios y normas jurídicas destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, el que se limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes, comprendiendo todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico.”³

Según el Diccionario, Derecho del trabajo es: “conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su

¹Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual**. Pág. 434

² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias, políticas y sociales**. Pág. 235 y 236

³ **Ibíd.** Pág. 235-236



campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; seguridad social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendentes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores.”⁴

1.3. Características esenciales del derecho de trabajo

Existen una serie de características que distinguen al derecho de trabajo con otras

⁴ **Ibíd.** Pág. 434

ramas similares, y que precisamente tienen vocación reciente en cuanto a que esa distinción se deriva precisamente de la propia realidad y objetividad con el que se maneja el derecho de trabajo.

Dentro de las principales, se citan las siguientes:

- a. El derecho al trabajo constituye un conjunto de normas, principios, leyes que rigen la relación de trabajo entre patrono y trabajador, y las distintas vicisitudes en que los mismos se encuentran.
- b. Se encuentra conformado tanto por el derecho individual de trabajo, como por el derecho colectivo de trabajo, siendo que en cada una de ellas, se conforma por una serie de instituciones que lo designan.
- c. Contiene normas de tipo sustantivo y de tipo procedimental o adjetivo, siendo entonces, un derecho protector del trabajador, que pretende equiparar la desigualdad económica o material que existe entre este y la parte patronal, para situar a ambas partes en un plano de igualdad ante la ley.

1.4. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo

En términos generales, la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, que se encuentra comprendido por un conjunto de normas jurídicas, principios, leyes, instituciones, tiene su naturaleza de carácter social, en la que necesariamente a través de la aplicación del



derecho, interviene en resguardo y protección, tal como lo regula un principio supremo que es el tutelar en la relación o las relaciones que se suscitan entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo.

La naturaleza jurídica de los principios tiene su esencia en principios superiores a los que se determinan propiamente como especiales en el derecho de trabajo, es decir, principio del respeto de los derechos humanos, el respeto a la dignidad, a la no discriminación al principio de legalidad.

1.5. Contenido del derecho de trabajo

El derecho del trabajo se encuentra formada por:

a. Derecho individual del trabajo

Es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y el patrono, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.

b. Derecho colectivo del trabajo

Conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, pero no de manera individual, sino de manera en que los intereses sea comunes.



c. Derecho procesal laboral

Es un proceso de conocimiento que regula la solución judicial de los conflictos de carácter individual, así como los conflictos colectivos de carácter económico social.

1.6. Fuentes específicas del derecho laboral

La fuente única del derecho del trabajo es la ley, por lo que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- a. La Constitución Política de la República de Guatemala.
- b. Los Convenios y Tratados Internacionales.
- c. Código de Trabajo.
- d. Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo.
- e. Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

1.7. Fuentes formales exclusivas del derecho laboral

a. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

Es el acuerdo entre el patrono y un grupo de trabajadores para regular las condiciones del trabajo por un tiempo determinado, tiene como importancia el de poder servir de instrumento para mejorar el desarrollo de las actividades en el centro de trabajo, mejorando la armonía en las relaciones laborales.

b. Pacto colectivo de industria de actividad económica o región determinada

Es un acuerdo colectivo de mayor amplitud y cobertura, comprendiendo una serie de empresas que se dedican a una misma actividad o que se encuentran situadas en un mismo territorio.

c. Convenio colectivo

Éste se da cuando el negociador de la parte laboral no es un sindicato sino un grupo colegiado de trabajadores constituido en un comité ad hoc. En el Artículo 374 del Código de Trabajo establece: "Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités ad hoc o permanentes en cada lugar de

trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible”.

d. Reglamento interior de trabajo

Es un instrumento normativo que todo patrono que ocupe en su empresa permanentemente diez o más trabajadores, queda obligado a elaborar y poner en vigor su respectivo reglamento interior de trabajo. El Artículo 57 del Código de Trabajo establece el reglamento interior de trabajo como: “el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.”

e. Laudos arbitrales

Son fuentes del derecho laboral, porque a través de ellos, surgen partes de pacto colectivo, debido a que pacto colectivo puede celebrarse directamente entre patrono y trabajadores o bien puede hacerse ante un tribunal arbitral, ya sea por medio de la conciliación o un juicio arbitral donde se resuelve la controversia surgida entre la parte patronal y el trabajador.

f. Convenios internacionales

Son instrumentos normativos aprobados por las dos terceras partes de votos de una conferencia internacional del trabajo; para que tenga validez deben ser ratificadas por las autoridades competentes de cada Estado.

1.8. Los sujetos del derecho individual del trabajo

a. Trabajador

Conforme la legislación laboral guatemalteca, el Artículo 3 del Código de Trabajo define al trabajador como: “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.” Es importante mencionar que esta prestación de servicios es a cambio de una retribución.

b. El patrono

El Artículo 2 del Código de Trabajo establece 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.”

c. Representante del empleador

De conformidad con lo regulado el Artículo 4 del Código de Trabajo, el representante del empleador: "son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono..." Los representantes deben de acreditar su representación con el acta notarias de nombramiento.

d. Intermediario

Intermediario de conformidad con el Artículo 5 del Código de Trabajo: "es la 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 aquél para con él o los trabajadores."

1.9. Principios del derecho de trabajo

Plá Rodríguez, dice que los principios 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".⁵

a. Características

- I. Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla.
- II. Los principios básicos o fundamentales, sirven de cimiento.
- III. Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho por lo que no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.
- IV. Todos los principios deben tener alguna conexión, o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas

⁵ Plá Rodríguez, Americo. **Los Principios del derecho de trabajo**. Pagina 9.

b. Funciones

Los principios del derecho de trabajo poseen dos funciones fundamentales:

I. Función informadora

Inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

II. Función supletoria

Cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicables, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.

III. Función interpretadora

Sirven también para interpretar la normativa vigente, cuando ésta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

1.9.1. Principios básicos del derecho laboral

a. Principio protector

El principio protector es el principio más importante del derecho laboral debido a que parte de una desigualdad, por lo que el derecho laboral trata de proteger a

una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra, en este caso se refiere al trabajador, por ser la parte más vulnerable de la relación contractual.

El principio protector contiene tres reglas:

I. Regla más favorable

Cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.

II. Regla de la condición más beneficiosa

Una nueva norma no puede limitar las condiciones que ya posee un trabajador.

III. Regla in dubio pro operario

Entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

b. Principio de irrenunciabilidad de derechos

El trabajador no puede privarse, voluntariamente, de los derechos garantías que le otorga la legislación laboral, aunque sea por beneficio propio. Lo que sea

renunciado está viciado de nulidad absoluta. La autonomía de la voluntad no tiene ámbito de acción para los derechos irrenunciables.

Como por ejemplo un trabajador no puede renunciar a su salario, o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento; si la jornada de trabajo diaria máxima es de ocho horas, un trabajador no puede pedirle a su patrono que le deje trabajar durante 12 horas.

c. Principio de continuidad laboral

Le da la más duración posible al contrato de trabajo, por el hecho de ser ésta la principal (o única) fuente de ingresos del trabajador.

d. Principio de primacía de la realidad

Es importante la demostración de la realidad que reina sobre la relación entre trabajador y el patrono. Así, ambos pueden contratar una cosa, pero si la realidad es otra, es esta última la que tiene efecto jurídico.

e. Principio de razonabilidad

Tanto el trabajador como el patrono deben ejercer sus derechos y obligaciones de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común, sin incurrir en conductas coercitivas del derecho de cada uno.

f. Principio de buena fe

La buena fe es una presunción: se presume que las relaciones y conductas entre trabajadores y patronos se efectúan de buena fe. Por el contrario, aquel que invoque la mala fe, debe demostrarla.

1.9.2. Principios en la legislación guatemalteca

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

a. Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores

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

En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra el Artículo 30 que establece: "La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La

falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

Como se observa regula 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 este en el pronunciamiento de la sentencia.

Así también puede analizarse este principio con lo regulado en el Artículo 78 del Código de Trabajo que establece: “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 este 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 termino 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 pueda corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

b. El derecho de trabajo constituye un mínimum de garantías sociales protectoras e irrenunciables

Lo establece así este principio, porque 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 bien por medio de la normativa internacional en materia de derechos humanos. Al regular que constituye un cúmulo de normas protectoras, se refiere a esa protección jurídica preferente.

Cuando se menciona que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del derecho de trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, estas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como lo regula el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer que: “cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la Republica 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”.

Dentro de las formas de superar estas garantías mínimas en favor del trabajador se encuentran:

- I. La contratación individual.
- II. La contratación colectiva.
- III. Los pactos colectivos de condiciones de trabajo

c. **Derecho de trabajo como un derecho necesario e imperativo**

El cuarto considerando del Código de Trabajo indica: “El Derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita 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”.

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

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

Continúa indicando el tratadista relacionado 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. Así se inicio la transformación del derecho de trabajo jus dispositivum en el Código de Napoleón, al derecho del trabajo como Jus cogens con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos”.⁶

d. Derecho de trabajo como un derecho realista y objetivo

Cuando el Código de Trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo en su entorno social y económico, considerando que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

⁶ De la Cueva Mario. **Derecho mexicano de trabajo**, México 1981.

En relación a que el derecho de trabajo es objetivo, se regula porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

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

e. El derecho de trabajo constituye una rama del derecho público

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

Al respecto, el Artículo 44 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: "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. Son nulas puto jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o

tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

f. El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático

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



CAPÍTULO II

2. La contratación laboral

2.1. Breves antecedentes

El contrato de trabajo, surge precisamente cuando surge la relación de trabajo y consecuentemente el derecho de trabajo, ya que es una institución que le es propia. Por lo que a partir del momento en que el ser humano descubre la necesidad de trabajar y que por ese trabajo percibir una remuneración, es cuando aparece formalmente el contrato de trabajo, y este desde sus inicios no se perfeccionaba a través de la forma escrita, sino que subsistió desde sus inicios la forma de contrato verbal.

Aún a la fecha, la forma de contrato de trabajo verbal se regula en la legislación laboral guatemalteca vigente, por lo que es permitida, sin embargo, por ello, no puede decirse que el contrato escrito en materia laboral, debe ser esencial, toda vez, que subsiste a partir del momento en que se inicia la relación laboral o relación de trabajo.

Con el surgimiento de la relación de trabajo, entonces surge también lo que se debe conceptualizar como contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación y no precisamente conlleva una idea civilista de la contratación, y del poder de contratación que tienen dos personas o más en una relación contractual, sino que en materia laboral ello va más allá, es decir, que el pensamiento laboral afirma la idea de que el contrato

de trabajo pertenece a un derecho social y no precisamente civil, por lo que amerita a través de la relación de trabajo, indistintamente si existe o no contrato de trabajo, la protección del Estado a través de la regulación de sus normas, tal y como se encuentra en el Código de Trabajo.

Es así como resulta conveniente, describir algunas concepciones relativas al tema:

- a. El tratadista Trueba Urbina, indica que: “Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁷
- b. Mario de la Cueva, lo define así: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital”.⁸
- c. Hernia Márquez, señala al derecho de trabajo como: “el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.⁹
- d. Néstor de Buen L., concluye dando su definición propia de la siguiente manera:

⁷ De Buen L. Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 12

⁸ **Ibid.** Pág. 27

⁹ **Ibid.** Pág. 128

“Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es productora del equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.¹⁰

2.2. Concepto de contrato de trabajo

“Contrato de trabajo, 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. Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; 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. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la

¹⁰ **ibid.** Pág. 138

sociedad o el mandato.”¹¹

Conforme a lo regulado en la ley, el Artículo 18 del Código de Trabajo establece: “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 ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresas, 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 éste código”.

2.3. Características del contrato de trabajo

El contrato de trabajo se diferencia de otros tipos de contratos precisamente por el hecho de que el fin es distinto, además, el marco normativo hace esa distinción, en

¹¹ *Ibíd.* Pág. 128

cuanto a determinar aspectos esenciales que no se consideran en otros tipos de contratos, y dentro de las principales características, se encuentran las siguientes:

- a. Que para que subsista el contrato de trabajo, no es necesario que el trabajador y el patrono suscriban de manera escrita el contrato de trabajo, basta para que exista y se perfeccione con que se inicie la relación de trabajo, y que como lo establece el Artículo 19 del Código de Trabajo, es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina la ley. Sin embargo, existen casos en que si es obligatoria la suscripción del contrato de trabajo escrito.

- b. En cuanto a los derechos y obligaciones, la obligación fundamental del empleado es la prestación de su trabajo en consonancia con la categoría profesional que le corresponda. De acuerdo con este criterio, se plantea la cuestión de la jornada y horario de trabajo, clases de horario, así como el calendario donde se fijan los descansos e interrupciones, ya sea con carácter semanal, o en aplicación de otra pauta periódica para reglamentar las fiestas, los turnos vacacionales y los permisos. El trabajador tiene además otros deberes, como la diligencia, la obediencia, la buena fe o la no concurrencia.

En lo referente a los derechos, el trabajador tiene, en primer lugar, derecho al salario, asunto en torno al cual giran los que siguen: en dinero y en especie, salario base y complementos. Tiene, además, derechos que giran en torno a la protección de su persona y dignidad, entre los que se podrían considerar los

siguientes:

- I. Derecho a trato digno y no discriminatorio.
 - II. Respeto a la intimidad.
 - III. Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo.
 - IV. Derecho a la ocupación efectiva y a la promoción y formación profesional.
- c. Que el contrato de trabajo, se encuentra regido por normas protectoras hacia el trabajador, con el propósito entre otras cosas, equiparar la desigualdad material o económica existente entre el patrono y el trabajador.

2.4. Elementos fundamentales de la contratación laboral

2.4.1. Elementos generales

Los elementos generales del contrato de trabajo conforme lo ha señalado el Licenciado Luís Fernández Molina son los siguientes:

a. Capacidad

En términos generales se reconocen dos clases de capacidad: de goce y ejercicio.

De goce es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos, es sinónimo de personalidad jurídica. De ejercicio, es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.

b. Consentimiento

Se basa en la libertad de trabajo, claramente plasmada en la Constitución Política de la República de Guatemala vigente, como en las precedentes, y en el Artículo 6 del Código de Trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca. Asimismo, se establece esta libertad en lo regulado en los Artículos 18 y 19 del mismo Código, debido a que el mismo concepto de contrato implica el concepto de consentimiento. Este consentimiento sirve para distinguir el trabajo forzado del libre.

c. Objeto

En el contrato de trabajo es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

2.4.2. Elementos especiales

Según el Licenciado Luís Fernández Molina, considera que se conforman los

siguientes elementos especiales:

a. Prestación personal de servicio

Este elemento implica que una parte de la ejecución de los trabajos o compromisos laborales, la lleve a cabo una persona individual (o natural) por la otra parte, el beneficiario del servicio puede ser indistintamente, una persona individual o jurídica. Si se contrata a una empresa para ejecutar una labor, no se estaría frente a un contrato laboral sino a uno de tipo mercantil.

Es manifiesta la tendencia de muchas entidades a contratar contra empresas en vez de individuos, evitando de esa forma las responsabilidades y problemas del marco laboral. Por ejemplo, servicios de limpieza seguridad, jardinería, mantenimiento, no se contratan directamente con las personas que van a prestar el servicio, sino que con una empresa que debe tener su respectiva patente de comercio, y que a su vez contrata a su personal.

b. Subordinación

Es el elemento que más destaca en el contrato laboral y que lo distingue de cualquier otro dentro del abanico acuerdo de voluntades.

Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del

trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan.

Conlleva la facultad del patrono para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento en cualquier momento de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos.

c. Salario

Es el tercer elemento necesario para constituir un contrato de trabajo, en el cual los servicios personales pueden darse de muchas formas, pero no en todos es a cambio de una retribución directa.

2.5. Elementos esenciales de la contratación laboral

a. Actividad personal

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

b. Subordinación laboral

Es el elemento típico del contrato de trabajo, porque existe una relación de dependencia o de subordinación entre el patrono y el trabajador, y que a cambio



de esa relación de dependencia, el patrono cancela al trabajador en concepto de salario una cantidad de dinero, y que en algunos casos el pago puede ser en especie, como lo establece la legislación guatemalteca.

Esta subordinación constituye por sus características el elemento esencial de toda relación de trabajo, y que la distingue de otro tipo de relación que se da dentro de la actividad del hombre.

Se entiende, entonces, la subordinación como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones por razón de su contrato y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte. La posición de igualdad más o menos teórica existente en el acto de la contratación, pero desaparece tal paridad apenas el contrato empieza a ejecutarse.

La subordinación tiene su fuente en el contrato y cumple necesidades derivadas de la economía y de la adecuada organización, integra la facultad patronal desde luego delegable de dictar normas, instrucciones y ordenes a los trabajadores dependientes de él, pero en cuanto a la ejecución del trabajo, no en la esfera meramente personal, ni en la ajena a la profesional que une a trabajador y patrono.

c. Ausencia de riesgo

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

En este elemento también conviene hacer relación a la función que ocupa el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en el caso de los trabajadores, y que constituye para el patrono emplear a los trabajadores cubriendo también lo relativo al seguro social, y en caso no cuenten los trabajadores con éste, es obligación del patrono hacerse cargo de los gastos en que se haya incurrido por causa del accidente de trabajo ocurrido.

d. Estabilidad

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

Es importante hacer notar que en la ley existen causas justas que facultan al patrono para dar por concluida una relación de trabajo por causas imputables al trabajador, sin que exista responsabilidad alguna al patrono. Esta característica constituye la razón de ser al describir que el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, se perfila su normal continuidad.

Esta permanencia reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico social, para el patrono representa el mejor medio de conseguir un dependiente singularmente unido a la empresa y particularmente especializado en la labor profesional encomendada: para el trabajador significa la probabilidad de su propia seguridad, una ocupación duradera y cierta garantía para el sostenimiento propio y de su familia.

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

e. Profesionalidad

Se encuentra caracterizado el contrato de trabajo de este elemento, toda vez, que el patrono tuvo que haber solicitado del trabajador de cierta capacidad para el desempeño de dicho trabajo, sin el cual no hubiera sido posible la contratación. La profesionalidad no existe en todos los contratos de trabajo, sino únicamente en aquellas prestaciones objeto del contrato laboral.

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

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

2.6. Principios que rigen en la contratación en general

Dentro de los criterios o principios que se mueve la contratación, son los siguientes:

a. Libertad de conclusión

Cada persona puede o no celebrar un contrato. Hecha abstracción de los imperativos de vida y también cada vez más, de las situaciones de monopolio en la oferta de medios para satisfacer necesidades, quien contrata lo hace porque así lo estima. Pero se produce una intervención de la colectividad por medio del Estado, para homologar el tráfico así como evitar francos y exagerados desequilibrios, y para imponer al monopolista de los medios de satisfacción la contratación ante la demanda.

La masificación de la vida explica que, con frecuencia, el contrato del caso concreto deba adecuarse en su realización, a momentos, circunstancias e incluso contenidos previamente determinados, en todo o en parte heterónomamente.

b. Libertad en la determinación del contenido del contrato

Las partes pueden estipular lo que crean conveniente. Dos límites importantes se imponen: no pueden emplear el contrato para evadir el contenido que la ley exige para esa modalidad, concebido como contenido mínimo (por lo que aquí es irrelevante lo que las partes pacten), ni puede usar del contrato para ir más allá de

lo que la ley autoriza (por lo que son nulos los pactos que transgredían el límite).

Así mismo, las nuevas modalidades contractuales pueden quedar sujetas a unos contenidos mínimos para cada parte (condiciones generales) o hacer depender la eficacia del contrato entero de su confección conforme con criterios legalmente fijados (contratos de adhesión).

c. Libertad de forma

“Por regla general, las partes determinan qué forma ha de tener el contrato, si simplemente oral, escrita o documento privado o constatado en documento público.”¹²

2.7. Principios o criterios de los contratos de trabajo

En cuanto a los contratos de trabajo, rigen los siguientes principios o criterios:

- a. El contrato de trabajo, difiere de otro tipo de trabajo, porque en él, media la dependencia, es decir, que se presta bajo las órdenes e instrucciones del patrono, así también, que la prestación de los servicios es voluntaria, se realiza por cuenta ajena.
- b. Que el contrato de trabajo, puede ser individual cuando se refiere a un trabajador

¹² Albaladejo García, Mario. **Invalidez e ineficacia del negocio jurídico**. Pág.43

frente a un patrono, o colectivo, ya sea por varios trabajadores o varios patronos.

2.8. Formas de contratos de trabajo

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

2.8.1. Por su duración

a. Contrato por tiempo indefinido

Es el contrato que se celebra entre las partes corrientemente, porque en el caso de los que se describirán más adelante, se determina la fecha o la forma de terminación, tienen carácter de excepción, en este contrato por tiempo indefinido, aparte de establecerse todas las condiciones en que se prestará el trabajo, se señala el carácter indefinido de la relación de trabajo, no indicándose ninguna fecha específica para la terminación de la relación, puesto que el trabajador debe gozar de estabilidad en el trabajo, y conforme lo establece el Artículo 26 del Código de Trabajo, todo contrato de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

c. Contrato a plazo fijo

Este tipo de contrato de trabajo es uno de los llamados de excepción y únicamente es permisible, el Artículo 25 inciso b del Código de Trabajo establece: “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 laboral”.

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

Comúnmente se puede identificar este tipo de trabajo, en los contratos denominados interinatos, es la suplencia temporal de una persona por otra debido a permisos, pre y post natal.

c. Contrato por obra determinada

Es aquel contrato de trabajo en que se ajusta globalmente o en forma alzada el precio del servicio del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta únicamente el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Al celebrarse este contrato al trabajador se le encomienda la ejecución o realización de una obra que no necesariamente tiene que ser o referirse a una obra de ingeniería o construcción, fijándose de antemano el salario o retribución que percibirá el trabajador y que cubrirá todo el período de ejecución de la obra o la prestación de los servicios, desde el inicio hasta la conclusión de la obra.

2.8.2. Por las formalidades de la contratación

a. Contrato escrito

Son aquellos que de conformidad con el nombre que los distingue, se realizan y redactan por las partes en un documento que hace prueba de su celebración y existencia, en el se establecen las condiciones en que se celebró la contratación.

La regla general de conformidad con la ley, es que todo contrato de trabajo debe extenderse o celebrarse por escrito, salvo las excepciones que se establecen en el Artículo 26 del Código de Trabajo. El contrato de trabajo debe celebrarse en tres ejemplares, uno que debe recoger cada una de las partes, es decir, el patrono y el trabajador, y otro que debe quedarle al patrono quien debe hacerlo llegar al Departamento de Relaciones de Trabajo, dependencia de la Dirección General del Trabajo.

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

d. Contrato verbal

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

- I. Las labores agrícolas y ganaderas.
- II. Al servicio doméstico.
- III. A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días.
- IV. A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y si hubiere señalado plazo para la entrega el cual no deberá exceder de 60 días.



CAPÍTULO III

3. El contrato por horas en la doctrina y la legislación comparada

3.1. Antecedentes del contrato por horas

Dentro de los antecedentes más recientes respecto a este tipo de contratos, se pueden encontrar a partir del momento en que el ser humano distingue el empleo que tiene al servicio de un patrono y el empleo que tiene en calidad de patrono éste, como propietario de la empresa. Así también, a partir del momento en que se establecieron las jornadas de trabajo y las consideraciones de los descansos de un día a la semana, los asuetos legales y que conllevan analizar históricamente toda esa lucha que a partir de la Revolución Industrial, con el apareamiento de la máquina, que en ese acontecimiento histórico social, vino levemente a considerarse que la máquina pretendía sustituir al hombre, que no fue así, pero que fue lamentable el hecho de que a través del surgimiento de la tecnología y la máquina, se necesiten menos contratación de mano de obra, aunque si bien es cierto no desaparece el trabajo o el empleo del hombre en determinada tarea, si reduce para el patrono la contratación de personal, por el surgimiento de la máquina, que se simplifica la actividad y la productividad en una empresa o centro de trabajo.

Así también conviene describir que dentro de los aspectos a considerar en el apareamiento de este tipo de contratación, también se encuentra la naturaleza del trabajo que se pretende desarrollar y que se necesita únicamente que el trabajador

realice determinada tarea o trabajo en determinado período de tiempo, tal y como sucede en el caso de los maestros que tienen media jornada, y que por ella perciben un salario.

En el caso de los supermercados por ejemplo, que atienden más de ocho horas, de las cuales, no es posible, por el número de horas durante la jornada, que deba laborar el trabajador, por lo que se contratan por turnos, o a tiempo parcial, es decir, que determinado número de trabajadores laboren en determinado tiempo y otro determinado número de trabajadores, laboren en otra jornada, el trabajo se realiza por horas, cuando no se cumple una jornada ordinaria o extraordinaria definida en el Código de Trabajo.

3.2. Concepto de contrato por horas

Se refiere a aquellos contratos en los cuales las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. En este caso, el contrato se puede celebrar para cualquier clase de actividad laboral que se pretenda realizar.

Como se observa, tiene una similitud con el contrato a tiempo parcial, pues lo evidente es que el trabajo no se realiza a tiempo completo como común y ordinariamente sucede.

En el caso del contrato por horas, se entiende que se podrá estipular el pago de la remuneración por horas si las labores del trabajador no fueren permanentes o se tratare de tareas periódicas o estacionales.

3.3. Características de los contratos por horas

Estos contratos tienen las siguientes características:

- a. Obligatoriamente deben celebrarse por escrito.
- b. Deben registrarse en la Inspección del Trabajo o en las Subinspecciones del Trabajo del país.
- c. En cualquier momento cualquiera de las partes puede dar por terminada la relación laboral.
- d. No puede coexistir con otro contrato de trabajo con el mismo patrono.
- e. El trabajador podrá celebrar otro u otros contratos por hora con otros patronos.

3.4. El valor por hora en los contratos de trabajo por horas

En Guatemala, no se ha estipulado el valor mínimo que debe pagarse a un trabajador cuando el contrato se pacta por horas, sin embargo, de acuerdo a la legislación vigente, lo que se hace es estipular el salario mínimo dividido en las horas ordinarias para poder determinar el costo por hora, sin embargo, se pacta por día comúnmente. Por otro lado, el tema del salario mínimo como punto de partida, es relativo, pues existen patronos actualmente que no pagan a los trabajadores, en ninguna circunstancia ni el salario

mínimo estipulado en la ley.

Sin embargo de lo anterior, por ejemplo, en los Estados Unidos, el valor mínimo a pagarse por cada hora de trabajo a partir del 2009, es de 7.25 dólares, dato más reciente.

3.5. La afiliación al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

Este es un tema sumamente sensible, en el caso de los contratos por hora, no se ha tenido conocimiento que los patronos quieran contribuir al seguro social a favor de los trabajadores, pues generalmente en este caso, los contratos son de carácter sencillo y esporádicos, los cuales no tienen formalidad y generalmente los trabajadores, por la necesidad aceptan las condiciones que deseen pactar los patronos, y al respecto a esas condiciones, no existe obligación de éstos últimos para que aporten las cuotas patronales y laborales como corresponde.

En el caso de los contratos a tiempo parcial, que tienen una formalidad más clara, si existe obligatoriedad de los patronos a aportar al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

3.6. Análisis de las normas del Código de Trabajo que tienen relación con el contrato por horas

Cuando se refiere a la forma de realizar el trabajo al tiempo que lleva al trabajador

hacerlo, se está frente a los contratos de trabajo, ya sea en jornada completa o bien media jornada, o tiempo parcial, y en este caso, por horas, es aquí en donde se tendría que analizar lo relativo a la jornada de trabajo.

Se entiende por tiempo de trabajo efectivo de acuerdo al Artículo 116 del Código de Trabajo: “aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono”. El trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las 18 horas de un mismo día. En cuanto al trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las 18 horas de un día a las seis horas del día siguiente. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de 42 horas a la semana.

Respecto a las normas citadas anteriormente, se infiere que la ley laboral guatemalteca, regula el contrato por horas pero no de manera directa y concreta, si bien es cierto, no lo regula tal y como se concibe en otras legislaciones como se verá más adelante, si de hecho, regulando en que consiste la jornada de trabajo, la jornada nocturna, de día, ordinaria, extraordinaria, mixta, a la cual pueden sujetarse los sujetos que suscriben un contrato de trabajo.

Lo anterior, se evidencia con lo regulado en el Artículo 121 del Código de Trabajo, el cual establece: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo que determinan los Artículos anteriores para la jornada ordinaria o que excede del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.”

Algo importante de señalar es lo que regula el Artículo 120 del Código en mención que establece: “Los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de 48 horas a la semana, tienen derecho de percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna”.

En cuanto a la norma citada anteriormente, se difiere con el criterio del legislador al establecer que pese a que se puede pactar una jornada inferior con el trabajador, para la realización de la tarea a asignarle, el patrono tiene la obligación de proporcionarle íntegro el salario, como si se tratara de una jornada completa, lo cual no es congruente y sobrepasa los límites de los beneficios que puede o debe tener el trabajador de conformidad con las normas contenidas en las leyes de trabajo, y debido a ello, debe considerarse su adecuación a la realidad concreta y a la justicia laboral.

Aunado a lo anterior, también confrontada esta situación con lo que sucede en la realidad, conlleva determinar que el contrato por horas, el hecho de no estar regulado en el Código de Trabajo, produce un perjuicio para los trabajadores, pues en la realidad, se suscita que los patronos en estos casos, derivado de la informalidad de las contrataciones, no cubren el salario mínimo, pactan condiciones más debajo de las mínimas en perjuicio de los trabajadores, no existe obligatoriedad de aportar al seguro social, por lo tanto, los trabajadores no están cubiertos con el seguro social, tornando el trabajo que realizan en flexible, invisible y sobre todo cae en el plano de la informalidad. En este sector el Ministerio de Trabajo y Previsión Social no tiene control, pues cada vez, derivado de la situación económica y social que atraviesa el país, se agranda este sector de trabajadores por horas.

Se analiza que se debe de regular adecuada y técnicamente en el Código de Trabajo, pues si bien existe en la realidad, a pesar de que pudiera interpretarse que se regula de acuerdo al análisis arriba hecho, esto no es totalmente adecuado y ello, perjudicando grandemente a los trabajadores en esta situación.

3.7. El contrato por horas en la legislación extranjera

3.7.1. República del Ecuador

En Ecuador se acaba de implementar esta nueva clase de contrato de trabajo por horas el cual: "surge dentro de la tendencia modernizadora de la legislación del trabajo ecuatoriana que se ha denominado flexibilización, como respuesta a la rigidez del ordenamiento laboral existente en este país que, en ocasiones, impedía el desarrollo del aparato productivo; por cuya razón, en la práctica, emergían soluciones no contempladas en la ley pero que se iban afianzando por su uso, como es el caso de la regulación de los descansos semanales que resultaban inaplicables para los trabajadores petroleros del oriente; o, para los camaroneros o a la jornadas de los pesqueros de altura, por lo que se optó por trabajar en corridas de 21 días y descansar nueve días al mes, cuando la ley disponía el descanso de dos días a la semana."¹³

En este país, entre una de tales rigideces estaba también la prohibición del trabajo por hora que había existido en el Artículo 82 del Código del Trabajo desde su expedición hasta su última codificación.

¹³ www.goesjuridica.com.html. DIA de consulta: 4-06-2012

La razón de esta prohibición radicaba en la intención de precautelar el pago de la llamada semana integral o descanso semanal remunerado a los trabajadores; esto es, el pago de la remuneración en los días festivos o de descanso obligatorio; pues, se estimaba que al admitir el contrato por horas se corría el riesgo de que se pudiera perjudicar al trabajador con dicho pago; o, lo que quizá es peor, que se lo pudiere obligar a trabajar más horas del máximo permitido por la ley; esto es, en cinco jornadas de ocho horas diarias; y, excepcionalmente en horas suplementarias o extraordinarias que, excediendo de las 40 horas semanales, no sobrepasaran 12 horas más, en jornadas no mayores de cuatro horas al día.

Esta omisión voluntaria que se sostuvo en esa legislación, pese a que en otros países ya se había admitido el pago de la remuneración por horas, como un mecanismo más eficiente para valorar el trabajo del trabajador; y que, en la práctica, se había impuesto en este país el sistema llamado hora-mes, que en cierta forma constituía un eufemismo del contrato por hora; pues, consiste, según el Artículo 82 del Código del Trabajo, en la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, en que la remuneración se paga tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser menor a los mínimos legales.

Es decir, que si se trabaja en jornadas parciales de cuatro o dos horas diarias, se debiera pagar el 50% o el 25%, respectivamente, de la remuneración que corresponde a la jornada completa; o, en otras palabras, el valor de cuatro o dos horas de trabajo, en su caso. Así se paga a cierta clase de trabajadores, como jardineros, domésticos y en

cierto tipo de prestaciones de carácter técnico.

En realidad, el trabajo por hora se lo venía también aplicando, en la práctica, en algunas actividades como en el magisterio privado, en que a los profesores se les pagaba por hora de clases dictadas. Igual cosa puede decirse del pago a los tripulantes aéreos o a los choferes y operadores mecánicos, cuya paga estaba relacionada con el tiempo trabajado; aun cuando, en uno u otro caso, la modalidad de pago violaba la disposición establecida en el Artículo 82 del Código del Trabajo que prohibía la estipulación del trabajo por horas.

Más, es con la Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Registro Oficial número 34 del 13 de marzo del año 2000), por la que se reforma al Código del Trabajo, entre otras leyes, en que se introdujo la modalidad del contrato por horas, en los siguientes términos:

- a. Artículo 85. Al Artículo 17, agréguese: “Son contratos por hora aquellos en que las partes convienen el valor de la remuneración total por cada hora de trabajo. Este contrato podrá celebrarse para cualquier clase de actividad. Cualquiera de las partes podrán libremente dar por terminado el contrato.”
- b. El contrato de trabajo por horas no podrá coexistir con otro contrato de trabajo con el mismo empleador, sin perjuicio de lo cual el trabajador sí podrá celebrar con otro u otros empleadores, contratos de trabajo de la misma modalidad.

- c. También se reformaron otros Artículos del Código del Trabajo; en especial, los Artículos 17, 11, 14 y 82. Este último, el Artículo 82 del Código del Trabajo se reformó en los siguientes términos: “Remuneraciones por horas, diarias, semanales y mensuales. En todo contrato de trabajo se estipulará el pago de la remuneración por horas o días, si las labores del trabajador no fueren permanentes o se traten de tareas periódicas o estacionales; y, por semanas o mensualidades, si se tratare de labores estables y continuas”.
- d. Con posterioridad se expidió el primer Reglamento para la Contratación Laboral por Horas (Registro Oficial número 305 del 12 de abril del año 2001), en el mismo que se introdujeron algunas limitaciones a la utilización de esta modalidad de trabajo, evidenciando la preocupación de la autoridad por el abuso que se podría cometer con la misma. Entre las principales limitaciones introducidas, se tiene:
- I. No podía utilizarse la contratación por horas en los sistemas de intermediación, subcontratación o tercerización; es decir, en las áreas en que precisamente más se la podría utilizar, por la naturaleza precaria de tales servicios; pues, generalmente se refieren a trabajos eventuales, ocasionales o de temporada.
 - II. Se diferenció la contratación por hora en labores de naturaleza continua, o sea aquellas que se ejecutan regularmente y de manera sistemática durante todo el año, en jornadas de ocho horas diarias y 40 semanales, como generalmente se desarrollan en la industria y el comercio; de las

discontinuas, que se limitaba a tareas periódicas o estacionales. En las primeras se fijó un tope del número de horas que se podría trabajar diaria o semanalmente; esto es, no más de ocho horas diarias y 40 horas semanales. Se prohibió expresamente el trabajo suplementario, sólo se permitía el 40% de los trabajadores de la empresa contratados bajo esta modalidad y la violación de este límite tenía como efecto que el excedente de trabajadores del porcentaje referido pasen a ser considerados como trabajadores a tiempo indefinido.

- III. En lo referente a labores discontinuas, se exigía de una calificación y autorización previa del Ministerio del Trabajo; y, se limitaba sólo para actividades periódicas o estacionales, como:
- Las de pesca de altura y costera i/o tripulantes pesqueros; y, en general, en labores que requieran de horarios mayores o menores o con intervalos o descansos diferentes a los normales.
 - Las labores estacionales (zafra, cultivos de ciclo corto, períodos de cosecha, empacadoras de camarón).
 - Actividades de maquila, instructores para capacitación y formación, educación particular, labores de estiba (no permanente), construcción civil y turismo.

- V. Se ratificó el principio de que con el pago de la hora de trabajo se cancelaban todos los beneficios económicos legales, ejemplificándolo como tales: décimo tercero y décimo cuarto sueldos, descanso semanal, componentes salariales en proceso de incorporación; y, se reconoció el derecho de tales trabajadores a participar en las utilidades anuales de la empresa.
- VI. El contrato de trabajo por hora necesariamente debía celebrárselo por escrito y su omisión generaba como efecto que se lo considere como de plazo indefinido.
- VII. Igualmente, la falta oportuna de pago de la remuneración del trabajador contratado por hora producía de facto que el contrato se lo considere de plazo indefinido.
- e. Un año después el Registro Oficial número 554 del 12 de abril del año 2002, se expidió una reforma al reglamento anterior, a fin de flexibilizarlo y permitir el trabajo suplementario de los trabajadores sujetos a este régimen laboral, estableciendo la manera como debían pagarse las horas suplementarias que excedieran la jornada semanal de 40 horas, con el 50% de recargo por hora excedente; se aumentó el porcentaje de 40% al 75% de trabajadores que podían trabajar con contratos por hora sobre el total de los trabajadores que laboran en empresas con labores continuas; aun cuando se dispuso que no se aplicaría esa restricción para los trabajadores de empresas con labores discontinúas o con

aquellas que tuvieran menos de 15 trabajadores. Se incluyó al transporte público entre las actividades permitidas acogerse a los contratos por hora.

- f. Posteriormente, en el Registro Oficial número 547 del 18 de marzo de 2005 se expidió un reglamento sustitutivo del anterior, incluidas sus reformas, en que se eliminan muchas de las consideraciones constantes en la normativa anterior, como aquella de la distinción de empresas con labores continuas y discontinúas y el detalle de las mismas; la prohibición de que se utilice dicha modalidad de contratación en empresas intermediarias, tercerizadoras o de subcontratación; las sanciones a la falta de oportuno pago de la remuneración del trabajador contratado bajo dicha modalidad; y, la omisión de celebrarlo por escrito; así como la serie de previsiones adoptadas en protección al trabajador, como son la necesidad de calificación previa y autorización de estos contratos por el Ministerio del Trabajo.
- g. En definitiva, el reglamento vigente actualmente en este país se limita a reproducir los conceptos contenidos en la Ley de Transformación Económica según los establecido en el Artículo 85, con algunos vacíos como los siguientes:
- I. Nada se dice sobre el trabajo suplementario o extraordinario, que por disposición legal general, debe pagarse con recargos.
 - II. No se aclara el tipo de actividades en que está vedado utilizar el contrato por hora; pues se regula en el Artículo 3, que esta clase de contratación se aplica

a todo tipo de actividades, no obstante que en el Artículo 86 del Código del Trabajo se dispone que en estos contratos se estipulará el pago de las remuneraciones por horas y días si las labores no fueren permanentes o si se tratare de labores periódicas y estacionales; es decir, que no procede en las empresas cuyas labores fueren permanentes o continuas; esto es, aquellas en que las labores se ejecutan regularmente y de manera sistemática durante todo el año, en jornadas de ocho horas diarias y 40 horas semanales, como acontece en la industria y el comercio.

De lo expuesto se pueden deducir las principales características de esta nueva clase del contrato por horas; según la normativa legal y reglamentaria vigente:

- I. Podrá celebrarse para cualquier clase de actividad, siempre que las labores del trabajador no fueren permanentes o se tratare de tareas periódicas o estacionales, conclusión que se extrae de relacionar los Artículos 85 y 86 de la Ley de Transformación Económica que contiene reformas al Código del Trabajo, Artículo 17 agregado y 82.
- II. Los trabajadores sujetos al contrato por horas no tienen estabilidad; y, cualquiera de las partes podrá libremente dar por terminado este contrato; es decir, sin lugar a trámite alguno de desahucio ni pago de indemnización alguna.

- III. Con el pago de la remuneración pactada por hora, que no puede ser inferior a los mínimos legales actualmente es 97 centavos de dólar por cada hora, se entenderá que quedan cancelados todos los beneficios económicos legales que conforman el ingreso total de los trabajadores en general, incluyendo aquellos que se pagan con periodicidad distinta de la mensual, tales como el décimo tercero y décimo cuarto sueldos, vacaciones, descanso semanal remunerado, entre otros.

- IV. Los trabajadores contratados por hora son obligatoriamente afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el que expedirá una resolución para regular el cálculo de las aportaciones patronales y determinar los requisitos para el goce de las prestaciones del Seguro Social Obligatorio.

- V. El empleador no estará obligado a pagar el fondo de reserva, ni hacer las contribuciones a favor de instituciones laborales del Estado. El pago de las aportaciones de estos trabajadores se hará por planillas separadas.

- VI. El empleador que mantuviere contrato de trabajo bajo otras modalidades previstas en la ley, no podrá convertirlas a contratación por hora; es decir, no podrá trasladar a sus trabajadores a la modalidad de pago por horas. El contrato de trabajo por horas no podrá coexistir con otro contrato de trabajo con el mismo empleador, sin perjuicio de lo cual el trabajador sí podrá celebrar con otro u otros empleadores, contratos de trabajo de la misma modalidad.

- VII.** Se estipula la forma de pagar las fracciones de hora trabajadas, disponiéndose que el pago de dicho tiempo en proporción al valor de la hora completa de trabajo.
- VIII.** Se sostiene que ningún empleador podrá contratar más del 75% de los trabajadores que laboran en la misma empresa bajo la modalidad de contratación laboral por horas.
- IX.** Se sostiene de manera incoherente que el contrato de trabajo por hora deberá celebrarse necesariamente por escrito, ante el Inspector del Trabajo, de conformidad con el Artículo 20 del Código del Trabajo (que tiene una regulación diferente); para luego agregar: “dentro de los 30 días subsiguientes a la fecha de suscripción”; es decir que las partes suscriben el contrato previamente y luego lo deben presentar al Inspector del Trabajo, por lo que el contrato no se celebra ante dicha autoridad.
- X.** Posteriormente, se reconoce que si el contrato de trabajo por horas no se celebra en la forma anterior, el Ministerio del Trabajo, aparte de imponer una multa, ordenará la celebración inmediata del contrato escrito, eludiendo en forma ilegal el efecto que prevé el Código del Trabajo en el Artículo 40.
- XI.** Se establece que la terminación de la relación de trabajo no requerirá de acta de finiquito, en violación a la norma legal establecida en el Artículo 592 del Código del Trabajo, que le otorga a la misma, valor liberatorio solo cuando

fuere pormenorizada y practicada ante el Inspector del Trabajo. En el reglamento se establece que solamente es obligación del empleador comunicar la terminación del contrato por horas al Inspector del Trabajo, dentro de los 15 días posteriores a tal hecho, bastando que se consigne la remuneración no percibida en el evento de que el trabajador no la haya recibido con anterioridad.

XII. Solo para fines estadísticos se establece la obligación del empleador, hasta el 15 de enero de cada año, de comunicar a la Inspectoría del Trabajo de su jurisdicción, un informe que indique el número de trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato por horas en el año inmediato anterior.

XIII. Concluyendo, se establece la obligación del empleador de implementar los controles necesarios y registrar las horas efectivamente laboradas por un trabajador por hora. Por lo demás, se eliminan los demás controles contemplados en el Reglamento anterior.

h. El seguro social por su parte, expidió la Resolución número Cl.130 publicada en el Registro Oficial número 529 del 7 de marzo del año 2002, acogiéndose a la ley y a las disposiciones contenidas en el primer reglamento. En definitiva, se parte de la necesidad de regular la afiliación obligatoria del trabajador contratado por horas, el cálculo y la recaudación de derechos para el goce de las prestaciones del seguro general obligatorio, con sujeción a las reglas de protección y exclusión previstas en la Ley 2001-55 de Seguridad Social.

- i. La regulación diferencia el régimen a que está sujeto el trabajador contratado por horas por un solo empleador, del régimen del trabajador que presta servicios similares con varios empleadores.

- j. Igualmente, cuando la prestación del trabajador se efectúa en empresas que realizan labores continuas, de los que son empleados en empresas con labores discontinuas. En todo caso, la tasa de aportación para cubrir los seguros de salud, riesgos del trabajo e invalidez, vejez y muerte, son exclusivamente cubiertos por el empleador.

- k. El mínimo de aportación respecto de un trabajador es de 40 horas mensuales en labores con varios patrones y de 160 horas con un solo patrono, lo cual vuelve oneroso este sistema para el empleador, pues deberá pagar la aportación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por una suma mayor a la realmente pagada; esto es, por 40 o 170 horas, aun cuando se hubiere laborado menos horas en un mes.

Entonces, se puede decir que la aplicación del contrato por horas puede resultar útil en determinado tipo de actividades, de carácter excepcional; como lo contemplaba en la Ley ecuatoriana; pero inconveniente si se aplica con carácter general, para todo tipo de actividades; pues, puede generar abusos, aparte de provocar fricciones con el resto del personal de una empresa, especialmente en aquellas en que las condiciones de trabajo son superiores, pues se pretende que las condiciones sean iguales para todos, lo cual en el caso de los que laboran por horas, no podría ser, y esto en relación a la

legislación constitucional guatemalteca, violentaría el principio de igual trabajo igual salario, como se tiene contemplado, pero en este caso, de la legislación objeto de análisis no es así.

En el caso del porcentaje de trabajadores que pueden ser contratados por hora también parece exagerado; y, no está claro respecto a que si los trabajadores así contratados tienen derecho al pago de las horas suplementarias con recargo; así como si pueden afiliarse a la organización sindical de la empresa o gozar de los beneficios de la contratación colectiva.

3.7.2. República de Honduras

El Congreso de la República de Honduras en el año 2010, aprobó el Programa Nacional de Empleo por Horas Decreto 230-2010, el cual tiene una duración de tres años, cuya prórroga depende de los resultados que se genere, teniendo como finalidad principal la de establecer un programa especial de emergencia, en la que los trabajadores puedan suscribir contratos de trabajo por horas, con el fin de fomentar el empleo digno, mantener los puestos de trabajo y evitar que crezcan los índices de desempleo y sub-empleo en este país, abriendo oportunidades de trabajo a la población durante el ciclo de crisis económicas que afronta no sólo Honduras, sino de la mayoría de los países del mundo.

a. Modalidades y formas de contratación

El Artículo 3 del Decreto 230-2010 establece: “1) Durante el término de duración del programa las partes podrán suscribir contratos de trabajo por horas o en medias jornadas ordinarias, diurnas mixtas o nocturnas y en jornadas ordinarias completas diurnas mixtas o nocturnas bajo las modalidades de:

- I. Por tiempo Limitado, o;
- II. Para obra o Servicios determinados.”

Al estar regulado el trabajo por horas, el trabajador contratado bajo esta modalidad estará protegido contra el despido injustificado dentro del término de duración del contrato de trabajo, tal como lo dispone el Artículo 121 del Código de Trabajo.

El Artículo 3 del mismo cuerpo legal establece que: “En los mismos términos será aplicable lo dispuesto en el Artículo 120 reformado literal g) del Código de Trabajo, en lo referido expresamente a recibir conforme lo estipulado, el beneficio por fallecimiento natural del trabajador, siempre que suceda dentro del término de duración del contrato y se cumpla con los requisitos fijados en la reforma indicada en el decreto 150-2008 vigente desde fecha cinco de noviembre de dos mil ocho.”

La norma antes citada protege a la familia en caso de que el trabajador fallezca, cumpliendo así con los beneficios que surge de un trabajo digno y dentro ámbito

jurídico.

b. Jornadas de trabajo

I. Jornada mínima

Ésta constituye un mínimo de dos horas diarias en el área rural y de tres horas diarias en el área urbana.

II. Media jornada

Cuatro horas en jornada diurna; tres horas y media en la jornada mixta; y tres horas en la jornada nocturna.

III. Jornada mixta semanal

No se podrá exceder para la jornada diurna de 44 horas semanales; para la jornada mixta de 42 horas; y para la jornada nocturna de 36 horas.

En caso de que se realizara trabajo efectivo fuera de los límites de las distintas jornadas, se tendrá que remunerar como una jornada extraordinaria y el trabajador no está obligado a cumplirla, debido a que ésta se encontraría fuera de los límites estipulados en el contrato de trabajo.

c. Remuneración

La remuneración de los trabajadores está compuesta por dos conceptos:

I. Salario base

El Artículo 5 numeral 2 regula como salario base: “la remuneración fijada por hora, la cual no será inferior al salario mínimo establecido legalmente que resulta de dividir el salario mínimo por jornada ordinaria entre el número de horas fijada por jornada máxima ordinaria, diurna, mixta o nocturna.

El salario deberá ser pactado por las partes, y serán nulos de pleno derecho los salarios base convenidos inferiores al salario mínimo, en cualquier modalidad de contratación, debido a uno de los principios del derecho de trabajo el cual constituye un minimum de garantías sociales protectoras e irrenunciables.

II. Una compensación no habitual

Al trabajador contratado bajo el Programa Nacional de Empleo por Horas, además del salario base establecido, se le deberá pagar con el salario una compensación no habitual del 20%, que equivale al pago del décimo tercer mes, décimo cuarto mes y vacaciones.

Esta compensación no aplica a trabajadores calificados cuyo salario exceda la

suma del mínimo más la compensación no habitual.

d. Derechos de los trabajadores

Como derecho de trabajadores se enumeran los siguientes:

- I. A la remuneración y compensación no habitual.
- II. Al derecho preferente para ser contratado como permanente.
- III. A la libre sindicalización.
- IV. A los beneficios de los contratos colectivos.
- V. Al beneficio de seguridad social.
- VI. A la formación y capacitación.
- VII. Al pago de horas extras, que serán calculadas en base al salario mínimo y no a las horas contratadas.
- VIII. A los derechos fundamentales establecidos en la Constitución de la República, Convenios Internacionales y Código del Trabajo.

e. Obligaciones de los empleadores

Las personas naturales o jurídicas, que se adhieran al Programa están obligadas

a:

- I. Suscribir un contrato individual de trabajo por escrito conforme al modelo elaborado por la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Seguridad Social.
- II. Registrarse en la Dirección General de Empleo.
- III. Darle estricto cumplimiento a la normativa y prohibiciones establecidas en los convenios internacionales y legislación nacional sobre trabajo infantil y sus peores formas.
- IV. Registrar la trabajadora o trabajador en el listado de seguimiento o inscripción en el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS).
- V. Suscribir convenios de afiliación con el Instituto Hondureño de Seguridad Social (IHSS), a fin de garantizar a las trabajadoras o trabajadores contratado, los servicios de la seguridad social; en igual forma podrán contratar estos servicios mediante convenios con clínicas privadas, sistemas de médicos de empresas, seguros y planes de salud.

Haciendo un análisis de lo antes expuesto, el contrato escrito por horas genera que exista una protección para el trabajador, al estar éste estipulado en la legislación, y como se ha podido observar con el contrato de trabajo por horas se puede llegar a reactivar la económica un país, debido a que genera de empleo a sus habitantes.

En la actualidad más de 80,000 hondureños trabajan en esta modalidad de contrato de trabajo por horas, en el cual gozan de los beneficios de seguridad social y demás derechos que la Constitución Política de Honduras le otorga a sus habitantes.

En Guatemala al no estar regulado tácitamente en la ley, genera desprotección a los trabajadores, debido a que el contrato escrito es una prueba de la existencia de una relación de trabajo, cuando se vulneran los derechos y las garantías que tiene todo trabajador.

3.7.3. México

El Congreso de los Estados Unidos Mexicanos en el año 2012 aprobó la reforma a la Ley Federal del Trabajo, en la cual regulan el contrato de trabajo por horas, el cual tienen como finalidad la creación de nuevos empleos.

El Artículo 35 de la Ley Federal de Trabajo establece que: “Las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado, por temporada o por tiempo indeterminado y en su caso podrá estar sujeto a prueba o a capacitación inicial. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.” Esta nueva

modalidad de contratación tiene como consecuencia que jóvenes y mujeres en la mayoría de casos, obtengan la oportunidad de obtener un trabajo de tiempo parcial y puedan continuar con sus actividades domésticas o estudiantiles.

El Artículo 83 del mismo cuerpo legal establece que: “El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.”

Como se observa, la legislación mexicana regula los límites que debe tener esta nueva modalidad de contratación, debido a que será el patrono en convenio con el trabajador quienes fijarán el monto del salario, teniendo como base el cumplimiento de las garantías mínimas que tiene el trabajador.

A diferencia de lo regulado en la legislación hondureña, en la cual el salario por cada hora de trabajo, es proporcional y es el resultado de dividir el salario mínimo por jornada ordinaria entre el número de horas fijada por jornada máxima ordinaria, diurna, mixta o nocturna, en México de conformidad con lo establecido en la ley, la persona que es



contratada por horas no podrá devengar un salario inferior al salario mínimo ya establecido, sin importar el número de horas que trabaje.

Al estar regulada en la ley esta nueva modalidad de contratos, otorgan al trabajador una protección jurídica, debido a que el derecho evoluciona apegándose a la realidad de un mundo cambiante.



CAPÍTULO IV

4. Necesidad de que se regule en el Código de Trabajo los contratos de trabajo por horas

4.1. Aspectos generales

En la realización de este tipo de trabajo, que no es más que aquel que realiza el trabajador, sin cumplir con el horario o jornada completa ordinaria y extraordinaria de trabajo, dada la naturaleza de la actividad laboral desarrollada, se suscitan una serie de consecuencias, ya sean de beneficio o de perjuicio tanto para el trabajador como para el patrono.

Independientemente de lo anotado anteriormente, también resulta oportuno establecer el análisis de la legislación nacional guatemalteca, específicamente lo contenido en el Código de Trabajo, respecto a este tipo de contratos, que de hecho se encuentran reguladas algunas normas relativas a la forma y modo de la prestación de éste servicio por parte del trabajador y que en otros casos, también puede interpretarse como una forma de contratación, pero no precisamente laboral, sino de otra índole.

También cabe señalar que concretamente este tipo de contratos no se regula en forma adecuada y técnica en la ley, toda vez, que si se analiza lo contenido en el Artículo 25 del Código de Trabajo, por ejemplo, en cuanto al contrato individual de trabajo, éste puede ser:

- a. Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación. En este tipo de contratos, sólo se refiere a la situación del tiempo de duración del contrato de trabajo, no así al tipo de jornada que pudiera referirse.

- b. Contrato a plazo fijo, cuando se especifica fecha para la 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. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en si mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra.

Respecto a este tipo de contratos, al igual que el anterior, sólo se refiere a que en este contrato se especifica la fecha de terminación, o cualquier otra condición que haga que finalice, pero no al tiempo que lo realizará como especificar la jornada, media jornada, jornada ordinaria y extraordinaria, por horas.

- c. Contrato para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada. En este caso, también, se refiere a que se realizará un trabajo y que su finalización se pactó de acuerdo al tiempo de duración de la obra, pero no se especifica claramente lo que respecta al cumplimiento de un horario de trabajo, y que sucede cuando el trabajo se realiza por horas, y se concluye, por ejemplo.

Analizando lo anterior, se toma en consideración lo que al respecto de la contratación

laboral regula el Código de Trabajo y que tomando en cuenta que el contrato de trabajo por horas constituye una nueva clase de contrato de trabajo que surge dentro de la tendencia modernizadora de la legislación del trabajo mundial que se ha denominado flexibilización, como respuesta a la rigidez de los ordenamientos laborales, como sucede en el caso de las normas de la legislación laboral guatemalteca.

Al no establecerse reglas claras dentro de las condiciones de trabajo que ejercitan los trabajadores y los patronos, se tiene temor, y poca aceptación de que se pacte por vía escrita, un contrato de trabajo por horas, pues, existe la posibilidad de que se convierta en trabajo permanente por parte del patrono, y éste lo realiza de forma verbal, pero en ese sentido también, existe perjuicio para el trabajador, que no se establece con claridad las condiciones generales en que se suscribe este tipo de contratación laboral, por lo que es necesario que se pacte por escrito, como una obligación legal, que en determinado momento podría beneficiar al trabajador porque adquiriría formalidad y con ello, visibilidad por parte de las autoridades de trabajo.

Como es la naturaleza de este tipo de trabajos, la problemática estriba en los siguientes supuestos:

- a. La intencionalidad del pago proporcional semanal a los trabajadores o trabajadoras.
- b. Lo que sucede en el caso de los días festivos.

- c. La realización del trabajo en horas más de las que regula la semana laboral.
- d. Lo que pudiera suceder en el caso de las jornadas extraordinarias y la forma del pago de las mismas.
- e. En algunas legislaciones, se regula el contrato por horas-mes que establece la prestación de servicios personales por jornadas parciales permanentes, en que la remuneración se paga tomando en consideración la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser menor a los mínimos legales.

Es decir, que si se trabaja en jornadas parciales de cuatro o dos horas diarias, se debiera pagar el 50% o el 25%, respectivamente, de la remuneración que corresponde a la jornada completa; o, en otras palabras, el valor de cuatro o dos horas de trabajo, en su caso.

- f. La problemática de esta forma de pago, se centra en sectores como los jardineros, las trabajadoras domésticas, y en ciertos trabajos de carácter técnico, así como el engrosamiento de trabajadores del sector informal, lo cual constituye una política del Estado de poder controlar y que estos puedan ser cubiertos por el seguro social, por ejemplo, lo cual no sucede actualmente.

4.2. Los contratos por horas

Los contratos por horas son los que se pactan en una prestación de servicios durante un número determinado de horas al día, semana, mes o año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completos, por lo que es una opción laboral que crece en épocas de crisis pero conviene formalizar un contrato para evitar situaciones de riesgo.

Siendo sus principales características:

a. Debe formalizarse por escrito

También denominados en países cuya legislación los regula como contratos de tiempo parcial, en los cuales se hace constar en él el número de horas ordinarias de trabajo contratadas, así como la distribución de las mismas. Por lo que ésta es una de las principales características, debido a que le da protección al trabajador en caso que el patrono no le proporcione las garantías mínimas, y así poder ejercer su derecho de acción.

b. Duración

Este tipo de contrato por horas se caracteriza, debido a que su duración puede ser indefinida o temporal. La indefinida no plantea problemas. Sin embargo, la temporal puede adoptar varias modalidades: por obra o servicio, eventual por

circunstancias de la producción, interinidad o por sustitución de trabajador en jubilación parcial. En estos casos, hay que cerciorarse de que la causa consignada en el contrato y por la que la empresa recurre a dicha modalidad temporal, existe y puede acreditarse.

c. Horas extras

Existen legislaciones en las cuales no se puede trabajar horas extras, lo que sí se puede hacer son horas complementarias, siempre y cuando se hayan pactado previamente. Se consideran horas complementarias aquéllas que el trabajador realiza por encima de la jornada pactada en su contrato a tiempo parcial. Es decir, si se tiene una jornada parcial de 30 horas semanales y se realizan 32, esas dos horas serán complementarias, y deberán retribuirse.

Otras legislaciones admiten el trabajo extraordinario, el cual deberá ser remunerado como horas extraordinarias, como si se tratara de una jornada ordinaria, mixta o nocturna.

4.3. Las ventajas y desventajas de los contratos por horas

4.3.1. Ventajas para el trabajador y el patrono

Dentro de las ventajas para el trabajador, se pueden citar las siguientes:

- a. Tal y como se encuentra actualmente regulado lo relativo a la jornada de trabajo, le resulta ventajoso el hecho de que realice media jornada o trabajo por horas, y se le cancele por la parte patronal, una jornada completa.
- b. Que el trabajador pueda hacerse acreedor del pago de media jornada de trabajo, en la realización de trabajos de horas, toda vez, que en muchos casos, puede estimarse que un trabajador, en la realización de determinado trabajo lo realice por horas, y en caso contrario, tenga que cumplir con una jornada de trabajo.
- c. Le permitirá al trabajador desempeñarse en otros puestos, al cumplir con determinada jornada de trabajo, y de esa forma, agenciarse de más fondos al obtener otro salario, por la realización de otro trabajo.
- d. El riesgo de que pese a que la ley regula que el patrono tiene obligación de cancelar la jornada completa, aunque la realice pero por horas, que el patrono lo emplee en otras actividades laborales, para que cumpla con la jornada completa.

4.3.2. Las ventajas para el patrono

- a. Con la regulación en el Código de Trabajo de este tipo de contratos, resultaría de beneficio para el patrono, no sólo que se establezca de manera escrita, en donde se indique los horarios de trabajo y el salario, así como otras condiciones de trabajo, que le permitirá pactar con el trabajador tales condiciones, no sujetándose a que realice un trabajo que no cumpla la jornada o media jornada, y

tenga que pagársele las prestaciones que corresponden a una jornada completa.

- b. Le permitirá tener mayor productividad en su empresa, toda vez, que empleará efectivamente al número de trabajadores que concretamente necesite y en el tiempo adecuado para ello.

4.3.3. Desventajas para el trabajador y el patrono

Para el trabajador, se pueden encontrar las siguientes:

- a. Que no se le cancele la jornada completa de salario, ya que actualmente aunque desempeñe media jornada o bien horas, se le tiene que cancelar jornada completa.
- b. No poderse emplear en otras actividades laborales o estudiantiles que le permitan una superación constante para mejorar sus condiciones de trabajo, dentro de las cuales, puede estar la especialización en su trabajo, para obtener mayores ingresos en materia salarial.

4.3.4. Desventajas para el patrono

- a. Que como se encuentra regulado actualmente el contrato de trabajo, cuando se realiza media jornada o el trabajo por horas, tener que cancelarle al trabajador jornada completa, lo cual le perjudica en su presupuesto y productividad.

- b. Que puede ser que la regulación de este tipo de contratos, no pueda permitir la especialización del trabajo, dependiendo de la naturaleza de la actividad que desarrolla.

4.4. Necesidad de una adecuación jurídica legal

En base a lo expuesto anteriormente, se sustenta el criterio, de la necesidad de la regulación del contrato de trabajo por horas, porque en la realidad existe y los trabajadores son mayormente perjudicados a partir del momento en que se pactan las condiciones laborales con los patronos, y partiendo del principio que indica que a igual trabajo igual salario, como un principio de justicia laboral, no puede aplicársele conceptos actuales en el Código de Trabajo regulado en las normas, cuando se establece que debe sujetarse el patrono a determinada jornada de trabajo ordinaria y extraordinaria, mixta, diurna, nocturna, así también, de que aunque no se cumpla con la jornada completa de trabajo, el patrono tiene la obligación de cancelarle al trabajador como si la hubiera realizado.

Es necesario, no sólo incluir en el Código de Trabajo lo relativo a esta forma de contratación en el Artículo 25 al incluirlo dentro, de cómo puede realizarse el contrato individual de trabajo, así también, adecuar todo lo relativo a la media jornada, en el apartado del Código de Trabajo respecto a las jornadas de trabajo.

El contrato de trabajo por horas o media jornada deberán de contener las siguientes características:

a. Deberán de ser solemnes

El Artículo 30 del Código de Trabajo establece: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.”

El contrato por escrito es prueba fundamental, para que el juez tenga bases suficientes para dar su resolución, en caso de la existencia de litis entre trabajador y patrono, además de que al trabajador tiene asegurado en el contrato, las garantías mínimas que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, por lo que es necesario que el contrato por horas deberá regularse por escrito.

b. Jornadas

Los contratos de trabajo por horas o medias jornadas se deberá de constituir una jornada mínima de dos horas diarias; media jornada de cuatro horas en lo relativo a jornada diurna, tres horas y media en la jornada mixta, y tres horas en la jornada nocturna.

c. Remuneración

En lo relativo al salario éste deberá de ser proporcional a las horas que estipula el contrato, por lo que ya sea el 25% o 50%, tomando como base el salario mínimo, el cual actualmente para actividades agrícolas es de: 71.40 quetzales por día; actividades no agrícolas de 71.40 quetzales por día y para la industria de maquila 65.63 quetzales por día y en el caso de que el trabajador labore más de las horas estipuladas en el contrato estas se computaran como horas extraordinarias.

El contrato por horas o la regulación de la media jornada no sólo favorecerá al trabajador, como se ha podido apreciar, sino que también al patrono, debido a que él deberá pagar sólo por las horas en las que el trabajador ha sido contratado y no la jornada completa.

Es necesario establecer este tipo de contrato en la legislación guatemalteca para poder generar desarrollo económico y oportunidad de empleo a la población, y además de regularlo que éste sea escrito, así como lo han realizado otras legislaciones, en las cuales el mismo contrato de trabajo por horas o media jornada, como también se le llama, tiene estipuladas las garantías mínimas, como si se tratara de un contrato de jornada completa.

Por lo que se hace necesario eliminar del Código de Trabajo, lo regulado en el Artículo 120, debido a que éste regula que los trabajadores permanentes que por disposición legal o por acuerdo con los patronos laboren menos de 48 horas a la semana, tienen



derecho a percibir íntegro el salario correspondiente a la semana ordinaria diurna.

CONCLUSIONES

1. El contrato de trabajo por horas, al no estar regulado en la legislación guatemalteca, contrae al trabajador desprotección, debido a que, tanto el Estado de Guatemala, como el patrono, no le garantiza el desarrollo económico y social, siendo esto incongruente con los principios supremos de la justicia social laboral.
2. La falta de control en el cumplimiento y el inadecuado apego a la realidad de los derechos y deberes regulados en la legislación guatemalteca, tanto para patronos como para trabajadores en lo referente a la realización de la actividad laboral, no garantizan un desarrollo integral al trabajador y por ende, le contraen una desprotección jurídica.
3. Dentro de las formas de contratar en el Código de Trabajo se encuentra, el contrato por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada, rigiendo para este tipo de contratos la celebración, ejecución y lo relativo a las jornadas, por lo que no se encuentra regulado taxativamente el contrato de trabajo por horas.
4. La remuneración equitativa de conformidad con el trabajo desempeñado establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, se incumple, puesto que el patrono debe de cancelar al trabajador la jornada completa al trabajador, aunque éste no la realice.

5. En la contratación laboral por horas, tanto patronos como trabajadores, no llegan a un acuerdo por escrito respecto a las condiciones de trabajo que regirá la realización de éste, las cuales deberían de estar sustentadas en las normas mínimas que al respecto se regulan en las leyes de trabajo y de previsión social, debido a que existen normas irrenunciables y tutelares en beneficio del trabajador.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario que los diputados, a través de la potestad legislativa que le corresponde al Congreso de la República de Guatemala, deben de regular en el Código de Trabajo, el contrato de trabajo por hora o media jornada, para que los trabajadores gocen de los beneficios de seguridad jurídica y social, debido a la situación vulnerable en el que se encuentran.
2. Que a través de la Comisión correspondiente del Congreso de la República de Guatemala, debe de realizar estudios de lo que sucede en la realidad, para adecuar las leyes existentes a estas realidades, especialmente en el caso de los contratos de trabajo, las condiciones que se pactan, con el objeto favorecer precisamente al trabajador.
3. Que el Congreso de la República de Guatemala en el ejercicio de las atribuciones que le son conferidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, reforme el contenido del Artículo 25 del Código de Trabajo, estableciendo que dentro de las formas del contrato individual de trabajo, se encuentra el contrato de trabajo por horas.

4. El Congreso de la República de Guatemala, debe de reformar o abolir el Artículo 120 del Código de Trabajo, debido a que riñe con el principio constitucional de igual trabajo igual salario, pues no es congruente con la realidad, porque no se cumple el hecho de que el patrono tiene que cancelar la jornada completa aunque no se trabaje.

5. Que las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Inspección General de Trabajo, mantengan un control de los trabajadores que se encuentran en condición de realizar trabajo por horas, y controlar si los patronos efectivamente cumplen con las condiciones mínimas legales que establece el Código de Trabajo.



ANEXO



ANEXO

Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo

El trabajo de campo consistió en un cuestionario que se cursó a abogados litigantes del ramo laboral, así como a jueces de trabajo y trabajadores que acudían a la Inspección General de Trabajo en el periodo de tiempo realizado en esta investigación de campo, a presentar sus denuncias, y de los resultados se presentan a continuación las conclusiones siguientes:

Cuadro No. 1

Pregunta: ¿Cree usted que en nuestro medio, la mayoría de los contratos de trabajo son celebrados de manera verbal y no escrita?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	10
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2012.

De acuerdo a la pregunta anterior, es de considerar que la mitad de los entrevistados contestaron que en el medio guatemalteco, la mayoría de los contratos de trabajo son celebrados de manera verbal, y efectivamente, de la otra forma, solo se puede observar en el sector público y en instituciones privadas debidamente reconocidas, sin embargo, se deja a un lado lo que sucede con el sector informal, con las trabajadoras domesticas, en donde los contratos de trabajo se pacten en forma verbal, lo cual podría resultar perjudicial para éstos, especialmente en el tema de los contratos de trabajo por horas.

Cuadro No. 2

Pregunta: ¿Cree usted que es de beneficio para el trabajador la suscripción del contrato escrito?

Respuesta	Cantidad
Si	07
No	13
Total	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2012.

Conforme la respuesta del cuadro anterior, es evidente de que la mayoría de los entrevistados manifestaron que no es de beneficio para los trabajadores la suscripción de los contratos escritos, y esto es precisamente de lo que regulan los principios que rige el Derecho de Trabajo, cuando dice que la carga de la prueba la tienen los patronos, en determinado momento, en cuanto exista alguna diferencia de opiniones respecto a las condiciones pactadas, sin embargo, a juicio de quien escribe, esto debiera ser al contrario, pues derivado de que no existe una obligatoriedad patronal para que se suscriban contratos escritos, es que las reglas de trabajo no están claras y se mantienen así a favor de los patronos, porque muchos de los casos en donde se cometen injusticias, no son denunciados, precisamente porque los trabajadores no les parece acudir a denunciar y soportan esas condiciones, en otros casos, cuando se denuncian, el trabajador tiene por seguro que se quedó automáticamente sin empleo, y esto no es nada positivo, pues tiene que mantenerse y mantener a su familia, y de ese modo soportan las condiciones de trabajo que mantienen y que son en su perjuicio y también ilegales, pero esto se debe entre otras cosas, a que no se ha pactado un contrato de trabajo escrito y no existe por ello, un debido control por parte de las autoridades, en este caso de la Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Cuadro No. 3

Pregunta: ¿Considera que en el Código de Trabajo (luego de su lectura), se encuentra adecuadamente regulado a las formas de contratación laboral?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	10
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2012.

La mitad de los entrevistados manifestaron que si están adecuadas las normas sobre la contratación laboral en el Código de Trabajo, a esto se tiene que considerar que el Código de Trabajo data de los años cuarenta, época en donde las condiciones laborales eran diferentes a las actuales, principalmente en estos tiempos en donde la tecnología es de gran ayuda a los seres humanos para la realización de sus actividades productivas, y que precisamente aquí es en donde se torna relevante el contrato de trabajo por horas, pues si un trabajador manualmente realizaba determinada cantidad de tarea, y ahora, con la introducción de maquinas, realiza en ese tiempo más tarea, esta podría pactarse por horas, precisamente por el volumen de tarea que se realiza.

En general, se considera que el tema de la contratación laboral conforme el Código de Trabajo debe revisarse por parte de los diputados que son quienes crean las leyes, pues de acuerdo a la realidad actual, podrían resultar inoperantes, como sucede en el caso del contrato de trabajo por horas.

Cuadro No. 4

Pregunta: ¿Considera que se cumple con la ley cuando establece la obligatoriedad de celebrar contrato escrito, en defecto de lo que rige el Artículos 27 y 28 del Código de Trabajo (luego de su lectura)?

Respuesta	Cantidad
Si	02
No	18
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2012.

Esta respuesta tiene concordancia con la número dos pues, se confronta con la realidad, y se denota que no se pactan contratos de trabajo escrito comúnmente, sino que estos se realizan en el sector público y en algunas empresas bien establecidas a

nivel privado, sin embargo, a pesar de que existe obligatoriedad no se cumple y en el tema de los contratos de trabajo por horas menos, porque generalmente se realiza esporádicamente y temporalmente, pero esta situación, como se ha venido analizando ocasiona perjuicio a los trabajadores únicamente.

Cuadro No. 5

Pregunta: ¿Cree usted que en cuanto a la jornada de trabajo, el trabajador es comúnmente explotado al realizar una jornada ilegal en el cumplimiento de su trabajo?

Respuesta	Cantidad
Si	18
No	02
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio del año 2012.

Del total de los entrevistados dieciocho manifestaron que efectivamente en cuanto a la jornada de trabajo, generalmente el trabajador es explotado al realizar una jornada ilegal de trabajo y que esto es común y no es visto por los inspectores de Trabajo, como para aplicar sanciones a los patronos, también generalmente los trabajadores no

denuncian estas situaciones, porque se quedarían sin trabajo, y tienen necesidad de mantenerse y de mantener a sus familias, si se observa esta situación en una jornada normal, que pudiera suceder en el caso de que el trabajador realiza un trabajo por horas.

Cuadro No. 6

Pregunta: ¿Considera que en la ley se regula la celebración de contratos por horas o a tiempo parcial?

Respuesta	Cantidad
Si	04
No, no lo tiene regulado como tal	16
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2012.

De acuerdo a los resultados de la pregunta anterior, la generalidad contesto que en el Código de Trabajo no se encuentra regulado como debiera ser el contrato de trabajo por horas, y adicionaron los entrevistados que esto constituye un perjuicio especialmente para el trabajador, por cuanto en la realidad especialmente en el sector

informal, existen trabajadores por horas que son explotados laboralmente, pues la remuneración no es acorde a lo que devenga en proporción cualquier trabajador con el salario mínimo.

Cuadro No. 7

Pregunta: ¿Cree usted que existen sectores de trabajadores que realizan el trabajo por horas, o a media jornada de trabajo o jornada a tiempo parcial?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	05
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2012.

Esta pregunta tiene relación con la anterior, y los entrevistados manifestaron que es mucho más evidente este tipo de contrataciones en el caso de los trabajadores domésticos, que realizan un trabajo por horas en las casas, también en el sector informal con los vendedores ambulantes, que ya constituyen un importante número de trabajadores a considerar por parte de las autoridades laborales del Estado.

Cuadro No. 8

Pregunta: ¿Cree usted que el principio de igualdad al trabajo y salario se cumple en la realidad del sector laboral de Guatemala?

Respuesta	Cantidad
Si	01
No	19
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2012.

Este principio debe prevalecer tanto a favor como en contra de los patronos o trabajadores, y en el caso del contrato de trabajo por horas, también, pues este debe ser equivalente a la jornada ordinaria en proporción, lo cual no significa un gran esfuerzo mental para determinar cual es el salario que le podría corresponder a l trabajador que realiza un trabajo por horas, sin embargo, la realidad, es otra, pues los patronos no pagan ni en forma proporcional el salario mínimo, lo cual perjudica a los trabajadores en estos sectores productivos. En la actualidad, este principio podría estar en contra del patrono si se aplicará y supervisara por parte de las autoridades, inclusive en el caso de los contratos por horas, pero como es sabido que no se cumple en la realidad, esto constituye en lugar de un beneficio, un perjuicio para los trabajadores.

Cuadro No. 9

Pregunta: Después de su lectura ¿Cree usted que el Artículo 120 del Código de Trabajo es congruente con el principio de igual trabajo igual salario?

Respuesta	Cantidad
Si	06
No	14
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2012

De acuerdo a la respuesta anterior, es evidente de que la mayoría de los entrevistados fueron del criterio de que no es congruente con ese principio lo que se puede interpretar del contenido del Artículo 120 del Código de Trabajo, y que precisamente por ello, debe estarse a lo escrito y no a lo que no está escrito, pues a decir de uno de los entrevistados, que era un trabajador, las palabras se las lleva el viento, cuando se le preguntó al respecto.

Cuadro No. 10

Pregunta: ¿Considera usted que debe regularse en el Código de Trabajo, el contrato de trabajo por horas porque existe en la realidad?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, junio 2012.

El total de los entrevistados manifestaron que es positivo que se regule el contrato de trabajo por horas que este sea escrito, y que en base a ello, adquiera la formalidad debida para el cumplimiento de las condiciones que se pacten, y que no deben ser perjudiciales como sucede en la actualidad, para los trabajadores.





BIBLIOGRAFÍA

- ALBALADEJO GARCIA, Manuel. **Invalidez e ineficacia del negocio jurídico**. Barcelona, España: Ed. Bash, 1958.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1981.
- CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis de Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, 1975.
- CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1977.
- CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. Flexibilidad en el derecho de trabajo**. Tesis de Graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala, año 1998.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª. Ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. DePalma, 1977.
- DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo**. 2ª. Ed.; México: Ed. Purrúa, 1987.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Purrúa, 1968.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- <http://www.goesjuridica.com>. **Ley para la Transformación Económica del Ecuador**. (Guatemala 4 de junio del 2012).



KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Tomo I, Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1955.

LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ildis, 1995.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1974.

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

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los Principios del derecho de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1978.

Legislación:

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

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 2-89. 1989.

Código de Trabajo y sus reformas. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1971.

Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas, no Agrícolas y de la Actividad Exportadora y de Maquila. Acuerdo Gubernativo Número 359-2012. 2012

Ley para la Transformación Económica del Ecuador. Congreso de la República del Ecuador, Ley 4, Registro Oficial.

Programa Nacional de Empleo por Horas. Congreso de la República de Honduras, Decreto número 230-2010.



Ley Federal del Trabajo. Congreso de los Estados Unidos Mexicanos.