

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



**LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 18 DEL CÓDIGO DE
TRABAJO GUATEMALTECO RESPECTO A LA CONTRATACIÓN POR
SEGUNDA EMPRESA NO ESTABLECIDA EN CONTRATO DE TRABAJO
ECONÓMICO JURÍDICO CON EL TRABAJADOR**

KARLA LISBETH CHEVEZ JUÁREZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2016

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

**LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 18 DEL CÓDIGO DE
TRABAJO GUATEMALTECO RESPECTO A LA CONTRATACIÓN POR
SEGUNDA EMPRESA NO ESTABLECIDA EN CONTRATO DE TRABAJO
ECONÓMICO JURÍDICO CON EL TRABAJADOR**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

KARLA LISBETH CHEVEZ JUÁREZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2016

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

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE:

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal: Lic. Mauro Danilo García Toc
Secretario: Lic. Carlos Alberto Cáceres Arriaza

SEGUNDA FASE:

Presidente: Lic. Monica Victoria Teleguario Xicay
Vocal: Lic. Wilvi Garibaldi Herrera Clara
Secretario: Lic. Byron Rene Jimenez Aquino

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las Doctrinas Sustentadas 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).



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 27 de octubre de 2014.

Atentamente pase al (a) Profesional, EMILIO GUTIÉRREZ CAMBRANES
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
KARLA LISBETH CHEVEZ JUÁREZ, con carné 200821452,
 intitulado LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 18 DEL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO
RESPECTO A LA CONTRATACIÓN POR SEGUNDA EMPRESA NO ESTABLECIDA EN CONTRATO DE TRABAJO
ECONÓMICO JURÍDICO CON EL TRABAJADOR.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

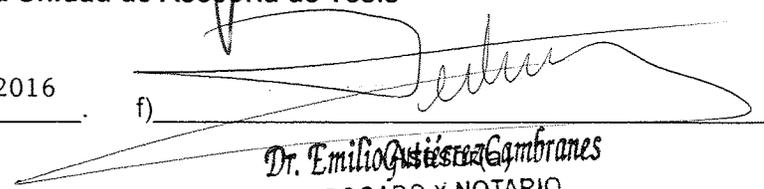
Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



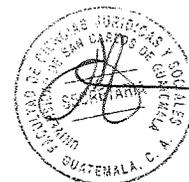
Fecha de recepción 04 / 08 / 2016

f)


Dr. Emilio Gutiérrez Cambranes
 ABOGADO Y NOTARIO



Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes
Abogado y notario
COLEGIADO No. 8219



Guatemala 19 de agosto 2016

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:

De manera atenta y respetuosa me dirijo a usted, a efecto de hacer de su conocimiento que, en cumplimiento de la resolución de esa casa de estudios, procedí a efectuar la asesoría del trabajo de tesis de la estudiante KARLA LISBETH CHEVEZ JUÁREZ, carné número 200821452 intitulado: "LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 18 DEL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO RESPECTO A LA CONTRATACIÓN POR SEGUNDA EMPRESA NO ESTABLECIDA EN CONTRATO DE TRABAJO ECONÓMICO JURÍDICO CON EL TRABAJADOR". Acorde con ello, se concluye lo siguiente:

1. Contenido científico y técnico: la estudiante ha utilizado oportuna y apropiadamente, la totalidad de los aspectos jurídicos y doctrinarios, cuidando de estar acorde con el contexto del tema estructurando la redacción y ortografía de manera correcta y utilizando un lenguaje apropiado, aplicando metodológicamente los diversos pasos del proceso de investigación.
2. Métodos y técnicas utilizadas: la postulante efectuó un uso preciso del método analítico aplicado en el tema motivo de estudio; mientras que el método sintético permitió integrar el análisis efectuado; con el uso del método inductivo, se realiza un breve estudio de los principios del derecho laboral y las formas de contratación en la legislación guatemalteca y con el método deductivo, su aplicación determinó al plantear las propuestas que deben ser necesarias para presentar una solución a la problemática; en tanto que las técnicas de investigación utilizadas fueron: la documental, bibliográficas de campo y jurídicas, circunstancia que ha permitido destacar el carácter fundamental del informe final y en función de ello, se estimaron las más apropiadas para la presente investigación.
3. Redacción: se estableció el uso apropiado del lenguaje y principales reglas gramaticales, sugiriendo algunas modificaciones que permitieron adaptar la totalidad de los aspectos contenidos en la tesis, con la legislación nacional, todo ello, para adaptarlo a la realidad que eventualmente pueda presentarse en un escenario donde los patronos y sus empresas por medio de la contratación económica jurídica, actúen al margen de la ley; en consecuencia se estableció una secuencia lógica de la totalidad de los elementos teóricos abordados, reflejándose en la calidad y riqueza del lenguaje utilizado.



Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes
Abogado y notario
COLEGIADO No. 8219

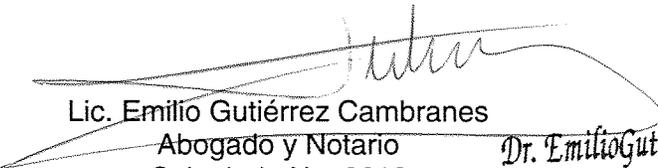
4. Contribución científica: el informe final del trabajo de tesis, de acuerdo con la totalidad de elementos expuestos en torno a la problemática suscitada, en efecto es consistente plantear un modelo de propuestas de trabajo referente a la necesidad de reformar el Artículo 18 del Código de Trabajo respecto a la violación de los derechos laborales del trabajador por la contratación por segunda empresa no establecida en contrato de trabajo jurídico económico, generándose un aporte más al tema contribuyendo determinadamente a la comprensión y solución de la problemática planteada inicialmente..
5. Conclusión discursiva: este apartado se ha redactado con claridad y sencillez, enfatizando en los supuestos que definen los aspectos relativos a la realidad del país y la consiguiente propuesta para minimizar o contrarrestar la problemática enunciada.
6. Bibliografía: las fuentes documentales utilizadas contienen y abordan con precisión, las teorías expuestas, mismas que se consideran sumamente adecuadas y actualizadas al contexto referente a la Reforma al Artículo 18 del Código de Trabajo respecto a la contratación por segunda empresa no establecida en el contrato jurídico económico destacándose para el efecto, el uso adecuado de cada cita, con el firme propósito de brindarle los créditos correspondientes a cada uno de los autores citados y cuyas teorías fueron de utilidad para sustentar y fortalecer el contenido de la investigación.

De acuerdo con esta serie de argumentos, es imperativo declarar que no tengo ningún parentesco con la estudiante KARLA LISBETH CHEVEZ JUÁREZ.

Acorde con estos elementos, es necesario enfatizar que el contenido de la presente tesis, reúne los requisitos legales contenidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por consiguiente, me permito emitir **DICTAMEN FAVORABLE**, a fin de brindarle la continuidad y celeridad al trámite correspondiente.

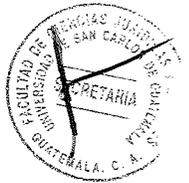
Sin otro particular, de Usted.

Deferentemente.


Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes
Abogado y Notario
Colegiado No. 8219
Teléfono: 5412-6108

Dr. Emilio Gutiérrez Cambranes
ABOGADO Y NOTARIO

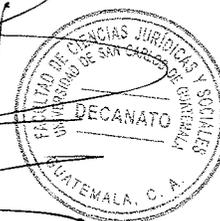
1 Calle 1-50 Zona 9. Guatemala, Edificio Reforma
Asesor de Tesis



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 18 de octubre de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante KARLA LISBETH CHEVEZ JUÁREZ, titulado LA NECESIDAD DE REFORMAR EL ARTÍCULO 18 DEL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO RESPECTO A LA CONTRATACIÓN POR SEGUNDA EMPRESA NO ESTABLECIDA EN CONTRATO DE TRABAJO ECONÓMICO JURÍDICO CON EL TRABAJADOR. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/srrs.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Mi Padre, mi amigo y mi maestro, quien me dio la visión y la sabiduría para lograr este sueño, poniendo en mí el hacer y el querer y la actitud que me hace ser lo que soy, una mujer fuerte, valiente y esforzada. Gracias Padre por este regalo.
- A MIS PADRES:** Berta Delia Juárez Azañon y Carlos Arturo Chevez, por su apoyo constante, por sus consejos y motivación. Mami usted ha sido mi aliciente y su esfuerzo es el reflejo de lo que hoy soy, este logro es por usted.
- A MIS HERMANOS** Evelyn, Nancy, Darwin Rubi, Kimberly y Paola, gracias por estar conmigo en las tristezas y en las alegrías, por el apoyo que me dieron aún cuando quería desmayar han sido una bendición en mi vida, me han dado más de lo que merecía.
- A MI ABUELA:** Julia Carranza Tunchez, porque ha sido una segunda mamá y sus enseñanzas me han dejado mucho conocimiento lo cual me deja saber que debo luchar por todo.
- A MI TIA:** Martha Julia Guandique Carranza, por su incondicional poyo en todo tiempo.
- A MIS SOBRINOS:** Bryan, Valentina e Ian, porque son esa luz en mi vida que tocan mi corazón con sus hermosas palabras porque me dan alegría en los momentos de estudio.



A MIS AMIGOS:

En especial a Ana Delgado, Vivian Hernández y Alejandra Palencia y a todas aquellas personas tan especiales que Dios puso en mi camino, con las cuales compartí muchos momentos buenos y malos, quienes nunca cambiaron a pesar de las circunstancias de la vida, cada una está en mi corazón, ustedes saben que son parte de este logro por todo lo que aportaron y me motivaron.

A:

La Universidad de San Carlos de Guatemala, por permitirme ser parte de tan grandiosa universidad, por hacer de mí una profesional acreedora de tan honorable título y profesión Y hacerme parte de los abogados y notarios de la tricentenaria universidad.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, mi eterno agradecimiento por formar en mí ese conocimiento adquirido que nunca desaparecerá y ser parte de mi formación profesional.



PRESENTACIÓN

Bajo las premisas de que todo trabajador tiene derecho a suscribir contrato de trabajo con la persona natural o jurídica que utiliza sus servicios personales, no puede por consiguiente ser trasladado a otra empresa, aun cuando el propietario lo sea de ambas; en ese orden de ideas, es conveniente enfatizar que el tipo de investigación presentada en la presente tesis, es de tipo cualitativa, fundamentalmente porque se señalan las principales deficiencias que giran en torno a la contratación por segunda empresa no establecida en contrato de trabajo económico jurídico con el trabajador.

La investigación pertenece al derecho laboral, es de tipo cualitativo, de acuerdo con el ámbito desarrollado, tiempo y circunscripción geográfica se limita a los años 2010 al 2013, dentro del municipio de Guatemala, departamento de Guatemala. Como objeto de estudio se tiene al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como al trabajador, patrono y tercera empresa contratante, mientras que el sujeto considerado para la investigación, se reduce al marco jurídico contenido en el Decreto 1441 Código de Trabajo.

En atención a estos preceptos, se estima que, el principal aporte de la investigación, radicó en identificar los aspectos o elementos que se considera que son los verdaderos desencadenantes de la problemática motivo de estudio y a su vez, el planteamiento de la posible solución que se ha formulado, en el afán de minimizar y contrarrestar los efectos que produce para el trabajador esta práctica recurrente, de la misma forma se fortalece el Estado de derecho y esencialmente en el plano laboral del país.

HIPÓTESIS



La hipótesis formulada y presentada durante el proceso metodológico de la investigación, se encuentra desglosada de la siguiente manera: La contratación por segunda empresa no establecida en contrato de trabajo económico jurídico con el trabajador debe de limitarse dentro del contenido del Artículo 18 del Código de trabajo, evitando con ello la violación de los derechos laborales del trabajador; generándose la necesidad de reformar el artículo en mención, para garantizar la aplicación de la justicia laboral en Guatemala.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Con en el afán de comprobar el planteamiento de la hipótesis expuesta, ha sido necesaria la utilización de los métodos analítico, inductivo y deductivo, en virtud de la necesidad de analizar minuciosamente una serie de hechos que facilitan la interrelación de los aspectos jurídicos y doctrinarios que se han considerado para resolver el problema. La hipótesis presentada se ha comprobado plenamente, tomando en cuenta que el problema presentado con sus variables, son las verdaderas, por lo que se considera que el Artículo 18 del Código de Trabajo, deberá reformarse, con lo cual se estima que puede ayudar a mitigar esta contingencia y despejar la ambigüedad suscitada en torno a la contratación por segunda empresa.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Definición.....	2
1.2. Características.....	7
1.3. Principios inspiradores.....	10
1.4. Aspectos generales.....	18

CAPÍTULO II

2. El contrato laboral.....	21
2.1. Definición de contrato.....	22
2.2. Aspectos generales del contrato de trabajo.....	30
2.3. Formas del contrato laboral.....	35
2.4. Los derechos laborales en Guatemala.....	38

CAPÍTULO III

3. Inspección General de Trabajo.....	41
3.1. Misión.....	46



	Pág.
3.2. Visión.....	47
3.3. Funciones.....	48
3.4. Estructura organizativa.....	54
3.5. Otros aspectos a considerar.....	57

CAPÍTULO IV

4. Reforma al Artículo 18 del Código de Trabajo respecto a la contratación por segunda empresa no establecida en contrato de trabajo económico jurídico con el trabajador.....	59
4.1. Análisis del Artículo 18 del Código de Trabajo.....	60
4.2. Situación de la contratación por segunda empresa.....	64
4.3. Del contenido del contrato en general.....	65
4.4. Propuesta de reforma al Artículo 18 del Código de Trabajo.....	68
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	75



INTRODUCCIÓN

Todo trabajador tiene derecho a suscribir contrato de trabajo con la persona natural o jurídica que utiliza sus servicios personales, esto es, suscribir contrato con quien es su empleador. Ahora bien, si un trabajador presta servicios a una empresa no puede ser traspasado a otra empresa, aun cuando el empleador sea dueño de ambas, o estén relacionadas. Muchas de las normas del derecho del trabajo deben de estudiarse a profundidad, por cuanto pueden llegar a constituir una forma de controvertir el verdadero espíritu de algunos principios ideológicos, particularmente la tutelaridad que debe a los trabajadores la ley. En particular cuando se establece un contrato con una empresa por parte de un trabajador y al final este termina laborando para otra, y lo cual contraviene el Artículo 18 del Código de Trabajo. La originalidad de la investigación se establece en virtud del análisis de la norma violentada.

El artículo en mención establece que si una empresa realiza un contrato de trabajo económico jurídico en donde el trabajador está obligado a dar al patrono sus servicios personales o ejercitar una obra, bajo la dependencia continuada, la dirección y delegación del patrono, siendo la interrogante a plantear ¿Qué pasa entonces en el caso de que una primera empresa que realiza un contrato de trabajo entre patrono y trabajador y este último trabaja bajo la dependencia de una segunda empresa, pero que en el contrato no se pactó nada al respecto?. La vinculación jurídica entonces, se establece por la violación al Artículo 18 del Código de Trabajo y de los derechos del trabajador como tal.

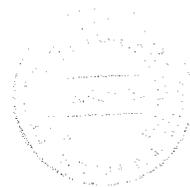
Atendiendo esta serie de aspectos, se cumplió a cabalidad el objetivo relativo a determinar la importancia de la reforma del Artículo 18 del Código de Trabajo respecto a evitar la contratación de segunda empresa no establecida en contrato de trabajo. En tanto que la hipótesis que se pudo comprobar, al establecer la necesidad de reformar el Artículo 18 del Código de Trabajo respecto a la contratación por segunda empresa no establecida en contrato de trabajo económico jurídico con el trabajador coadyuvaría a la mejor aplicación de justicia laboral en Guatemala.



Luego de exponer los elementos doctrinarios que han sido necesario analizar con detenimiento, el capítulo I, contiene los aspectos relativos al derecho del trabajo; en tanto que el capítulo II, se focaliza en las generalidades del contrato laboral; luego el capítulo III, precisa los aspectos relativos a la inspección general de trabajo; finalmente, el capítulo IV, se centra en la reforma al Artículo 18 del Código de Trabajo, respecto a la contratación por segunda empresa no establecida en contrato de trabajo económico jurídico con el trabajador.

Atendiendo los preceptos vertidos en la totalidad del contenido capitular, es prudente señalar que, para concretar los mismos, se hizo necesario recurrir a una serie de métodos y técnicas necesarias en el desarrollo de la tesis; es entonces que se ha requerido utilizar el método analítico, principalmente porque el mismo se aplicó al momento de conocer tanto la legislación guatemalteca como los tratados y convenios internacionales firmados y ratificados por Guatemala, referentes al tema y con ello obtener los elementos suficientes para realizar el estudio analítico respectivo; el método sintético, se utilizó para reunir toda la legislación y determinar conclusiones sobre la inefectividad de la ley respecto al resguardo de los derechos laborales de las personas; en consecuencia, el método inductivo, fue utilizado en la investigación para realizar un breve estudio de los principios del derecho laboral y las formas de contratación en la legislación guatemalteca.

Como aspecto complementario, es necesario resaltar que el principal aporte de la investigación está dirigido a constituirse en una fuente de consulta de vital importancia para el desarrollo de futuras investigaciones en el ámbito laboral, es entonces que el grado de profundidad y amplitud del contenido se constituye en una herramienta necesaria para la consecución de aspectos vinculantes para dirimir las disyuntivas que se susciten en torno al derecho laboral.



CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo

Previo al abordaje preciso del contexto del problema, se considera necesario establecer una serie de aspectos doctrinarios, que permitirán profundizar en el tema y comprender con mayor precisión los elementos que rodean el derecho del trabajo, en ese contexto, puede decirse que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables; es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley.

Acorde con este planteamiento, puede decirse por ende, que el mismo es realista y objetivo, en esencia, es fundamental también resaltar que el mismo, es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo; es hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de población, realizando así una mayor armonía social, es el antecedente necesario para que impere una efectiva voluntad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, por supuesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que sólo en teoría postulan a la libertad, la igualdad y la fraternidad.



1.1. Definición

“Derecho del trabajo, conjunto de disposiciones jurídicas y legales que rige en cada Estado el ámbito de las relaciones laborales. 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”.¹

En torno a esta definición, puede argumentarse que el trabajo está hecho para el hombre, pero este no ha sido creado exclusivamente para el trabajo; primero, porque el trabajo no es un fin en sí mismo, sino una parte de su vida, y en segundo término, porque no es un fin en sí mismo, sino solo un medio, en virtud de que le es útil al ser humano para la obtención de otra serie de objetos.

En principio, en el trabajo remunerado, ha existido una relación de carácter patrimonial, básicamente porque el trabajador desarrolla tareas para su subsistencia y la de su familia, es decir que el individuo, trabaja por el salario. Pero, por encima de ello, la dignidad humana del trabajador merece una valoración legal preferente, que queda evidenciada no sólo en la legislación guatemalteca, sino también en el derecho comparado, convenios y recomendaciones de la OIT y tratados internacionales.

¹ Pineda Solares, Visitación Isabel. **Derecho del trabajo**. Pág. 4.

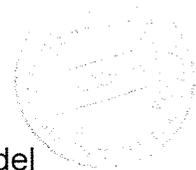


A fin de profundizar en el concepto de derecho del trabajo, se estima preciso puntualizar en una segunda definición, misma que se plantea a continuación: “Es el conjunto de principios y normas que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores y de ambos con el Estado, derivadas tanto de la prestación individual de trabajo como de la acción gremial organizada en defensa de los intereses profesionales”.²

Atendiendo estos preceptos, el trabajo como actividad vital de la persona humana, es cualquier esfuerzo habitual del ser humano, sujeto a un fin y en virtud de su naturaleza genuina, es un esfuerzo consciente, racional y libre. Por eso el esfuerzo se halla ligado indisolublemente a la persona humana. Esto lleva a pensar que si el trabajo es una actividad personal significa que no es, simplemente, una función mecánica, como la de un motor, ni simple esfuerzo muscular, como el del caballo que arrastra un carruaje, sino un acto de la inteligencia, de la voluntad, de la libertad, de la conciencia.

Estas acepciones conllevan a plantear el argumento que para que haya trabajo, deben estar en conjunción, la inteligencia, la conciencia y la libertad, fundamentalmente porque el trabajo es algo propio de la vida humana y por ende hace referencia a una condición de humanidad; en ese orden de ideas, el ser humano trabaja cuando crea algo útil, transformando la energía de sus músculos o la potencia de su cerebro en un bien económico, en una riqueza. En el derecho del trabajo se interfieren normas y relaciones del derecho privado y del derecho público; en uno se regulan las relaciones individuales de trabajo y en el otro predominan las normas de derecho público.

² Pérez, Benito. **Derecho del trabajo**. Pág. 72.



“En un principio, y en función de su origen, se le llamó legislación industrial o leyes del trabajo industrial, años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero, pero al final, todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos fundir los dos términos porque la denominación Derecho Social posee múltiples significados, en tanto el vocablo: Derecho del Trabajo, tiene una connotación precisa”.³

A través de la definición anterior, se puede inferir que, en esencia, una de las actividades principales de los seres humanos consiste en desarrollar un trabajo, ya que desde la antigüedad su objeto principal es poder conseguir alimentos, subsistir y producir riqueza, todo lo cual le ha permitido dignificar su posición dentro de la sociedad y a la vez lograr una existencia decorosa. En el devenir de los tiempos el trabajo tuvo que ser normado para evitar la extrema explotación y los excesos, de ello surgió el derecho del trabajo el cual ha venido evolucionando a la par de los cambios que se han tenido que dar en la relación laboral, aspecto que fundamentalmente es lo que se preceptúa en la definición expuesta con anterioridad.

³ De La Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.



Siendo el trabajo un derecho por su mismo origen, este se fue plasmando en normas jurídicas que poco a poco fueron dando forma a lo que hoy se conoce como Derecho Laboral; para el efecto el autor Franco, lo define de la siguiente manera:

“Conjunto de principios y normas que tienen por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre patronos y trabajadores, en referencia al trabajo subordinado, incluyéndose las normas de derecho individual y colectivo que regulan los derechos y deberes de las partes entre sí y las relaciones de éstas con el Estado”.⁴

A través de la definición anterior, se puede identificar que a través del paso del tiempo fueron surgiendo los principios, instituciones y normas jurídicas que hoy regulan las relaciones entre patronos y trabajadores, tanto individuales como colectivas, incluyéndose a la vez los enlaces que se dan entre éstos y las instituciones estatales.

En palabras de De La Cueva, el derecho laboral es concebido de la siguiente forma: “Es el conjunto de principios, normas, instituciones que contienen las condiciones generales para la prestación del trabajo. Sus finalidades son el aseguramiento de la salud y la vida del trabajador durante el desarrollo de su actividad y la obtención de un nivel de vida decoroso”.⁵

Consecuente con este planteamiento, es consistente señalar que el aspecto regulador que el autor pretende transmitir es el hecho de que el derecho del trabajo, no solo

⁴ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 20.

⁵ De La Cueva, Mario. **Op. Cit.** Pág. 94.



protege las condiciones en que se debe desarrollar el trabajo, adicionalmente también, busca proteger la vida y la salud del trabajador mientras desarrolla su actividad laboral, puesto que ésta tiene que prestarse en óptimas condiciones, preservando la integridad física y mental del trabajador.

“En virtud que Derecho del Trabajo se define como el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas y doctrinas que regulan las circunstancias generales para la prestación del trabajo. El derecho de trabajo en Guatemala al hablar de la evolución histórica encontramos que fue en la Revolución de octubre de 1944, nació el Derecho de Trabajo; más homogéneo, más preciso con sus normas protectoras delineadas en la Constitución de 1945 y la elaboración del primer Código de Trabajo el 1º. de mayo de 1947, correspondiéndole al congreso su emisión, Decreto 330. En la legislación laboral guatemalteca, los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República constituyen los principios rectores de esta rama en nuestro país”.⁶

Por ese tipo de circunstancias, el derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido las normas de esta rama no tuvieran un papel protagónico entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte.

El derecho del trabajo, se encuentra contenido en la normativa jurídica guatemalteca, a

⁶ Ruano Ruiz, Mónica María. **Aplicación del Convenio 100 de la OIT en Guatemala**.s.n.p.



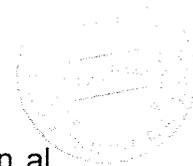
partir de la Constitución Política de la República de Guatemala como uno de los derechos inherentes a la persona humana, como un derecho fundamental de los guatemaltecos, tal como lo establecen los principios generales del derecho del trabajo regulado y establecido también en el Código de Trabajo. Además de ello en las normas constituidas por los pactos de condiciones de trabajo y demás acuerdos celebrados entre patronos y trabajadores ya sea en forma individual o colectiva de parte de unos y otros.

El Código de Trabajo en su cuarto considerando, inciso e), establece que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, porque el interés privado debe ceder al interés público o colectivo, y a su vez, en el mismo considerando, pero en el inciso a), se indica claramente el espíritu de esta disciplina, cuando señala que el derecho de trabajo es tutelar de los intereses de los trabajadores.

1.2. Características

Entre los principales aspectos características que distinguen al derecho laboral, se pueden enumerar los siguientes:

- a) “Es un Derecho Dinámico: se encuentra en constante evolución, que surge de la realidad social. Porque regula las relaciones Jurídicas-Laborales, establecidas entre los dos polos de la Sociedad Capitalista. Y debido a los grandes choques de sus intereses protegidos, vemos que tiene un carácter inconcluso.



- b) Es un derecho de integración social: ya que sus principios y normas obedecen al interés general.
- c) Es un derecho de gran fuerza expansiva: porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. hoy en día posee una cobertura muy amplia ya que regula deberes y derechos de empleados y empleadores obreros o patronos. por otra parte, norma todo lo referente al salario, horas de trabajo, seguridad laboral, despidos justificados e injustificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas y otros.
- d) Es un derecho profesional: se ocupa del hombre por el solo hecho de la profesión o trabajo.
- e) Es un derecho imperativo: como norma del derecho público, es imperativo, y por lo tanto no pueden renunciarse ni relajarse por convenios particulares.
- f) Es un Derecho Autónomo: tiene autonomía científica, legislativa y didáctica que le permite resolver de voluntad propio el objeto de la materia. Esa independencia no es absoluta ni se trata de un derecho de excepción: la autonomía es más bien relativa, ya que el derecho está interrelacionado entre sus distintas partes".⁷

En resumidas cuentas, se puede plantear que el derecho del trabajo se caracteriza fundamentalmente, en su actualidad, principalmente porque es vigente, adicionalmente también porque constantemente se renueva; es considerado también como un derecho

⁷ <https://temasdederecho.wordpress.com/tag/caracteres-del-derecho-laboral/> (Consultado: 02 de junio de 2016)



social, en virtud que persigue como fin, la igualdad; es autónomo, por sus regulaciones, normas y doctrinas particularmente únicas; es imperativo, obligatorio, su contenido es irrenunciable; se expande, es dinámico, busca la protección del trabajador e inclusive el del patrono. En líneas generales, su característica fundamental, es que persigue la protección del trabajador, extendiéndose la misma también, al empresariado.

Atendiendo esta serie de elementos y para los propósitos que persigue alcanzar la presente tesis, es importante señalar que algunos otros autores como Domenech, destacan otros apartados que se consideran también como aspectos característicos del derecho laboral:

- a) "Relaciones remuneradas de índole personal. La remuneración constituye un elemento esencial del contrato de trabajo. Además, el trabajo ha de ser prestado de forma personal, sin posibilidad de delegarlo en otro, es decir, que el trabajador no puede buscar a una persona que desempeñe su tarea.
- b) Prestación voluntaria. Esta voluntariedad nace de que la relación laboral tiene su origen en un contrato que carecería de validez si una de las partes actuara de forma obligada, por lo que podemos afirmar que cualquier servicio prestado forzosamente no daría lugar a una relación de carácter laboral; ejemplo el servicio militar, que de momento se cumple por imperativo legal.
- c) Por cuenta ajena. Supone la cesión de los resultados del trabajo al empresario, que a cambio paga un salario.



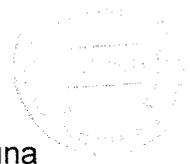
- d) Bajo la dirección y organización de un empresario. El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones que dé el empresario sin salirse del ámbito de la relación laboral, debiendo obrar con diligencia y buena fe. Esta subordinación al principio de dirección empresarial configurará los deberes del trabajador”.⁸

En esencia y para complementar el apartado de sus características, puede decirse que el derecho del trabajo, representa en la actualidad, un factor de equilibrio entre las relaciones del Estado como ente regulador del sistema jurídico y de actores fundamentales en la sociedad, como lo son los trabajadores y el patrono. Ese equilibrio, origina sensación de tranquilidad, seguridad y paz social. Los derechos laborales se traducen en bienestar para el ciudadano, el cual considera su trabajo, fuente única de subsistencia y bienestar; por lo que este derecho, es un factor preponderante y estratégico para la conservación de la estabilidad de un país.

1.3. Principios inspiradores

“Los principios generales del derecho son pautas superiores emanadas de la conciencia social sobre la organización jurídica de una sociedad. Fundamentan el ordenamiento jurídico y orientan al juez o al intérprete de la norma. Los principios generales del derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases en las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral,

⁸Domenech Roldán, José Manuel. **Derecho laboral**. Pág. 11.



durante su desarrollo, como al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo”.⁹

A los principios generales del derecho se les caracteriza como fundamentales, principalmente porque controlan el excesivo activismo judicial, confiriéndole un marco de actuación y en cuanto tienen una estructura deontológica que señala un deber ser, ordenan que algo sea cumplido de la mejor manera posible, en búsqueda de lo óptimo, por lo que también son mandatos de optimación. De esa cuenta se detallan los siguientes principios dentro del derecho laboral.

- **Principio tutelar o protectorio**

“Es considerado junto con el principio de irrenunciabilidad, el más importante. Tiene como finalidad proteger la dignidad del trabajador en su condición de persona humana. Consiste en distintas técnicas dirigidas a equilibrar las diferencias preexistentes entre trabajador y empleador, evitando que quienes se desempeñan bajo la dependencia jurídica de otros sean víctimas de abusos que ofendan su dignidad, en virtud del poder diferente de negociación y el desequilibrio jurídico y económico existente entre ellos”.¹⁰

Se dice de este principio que es tutelar, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina,

⁹Grisolia, Julio A. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Pág. 88.

¹⁰Ibid. Pág. 89.



se encuentra inmerso dentro del principio protector, porque, el mismo, se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

- **Principio de irrenunciabilidad**

“Persigue limitar el abandono voluntario de un derecho mediante un acto jurídico unilateral, básicamente porque el derecho del trabajo considera que cuando el trabajador renuncia a un derecho lo hace por falta de capacidad de negociación o por ignorancia, forzado por la desigualdad jurídica y económica existente con el empleador”.¹¹

Hay distintas teorías que pretenden fundamentar la existencia del principio de irrenunciabilidad; sin entrar en disquisiciones doctrinales, cabe afirmar que se basa en la imperatividad de muchas de las normas laborales y, concretamente, en el orden público laboral que no puede ser vulnerado: no cabe disminuir ni anular los beneficios establecidos en dichas normas. En sentido amplio, se ha definido doctrinariamente la irrenunciabilidad como la imposibilidad jurídica del trabajador de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho del trabajo en su beneficio. Para entender el alcance del principio de irrenunciabilidad, previamente se debe recordar que la voluntad de las partes del contrato individual está contenida dentro del marco obligatorio conformado por normas ajenas y cambiantes.

¹¹Ibid. Pág. 92



- **Principio de continuidad**

“El principio apunta al mantenimiento de la fuente de trabajo: el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia; esto otorga seguridad y tranquilidad al trabajador y se vincula con el concepto de estabilidad, es decir, la expectativa de conservar su empleo mientras cumpla adecuadamente con las obligaciones contractuales”.¹²

Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socioeconómicos para el trabajador y su familia; circunstancia que finalmente pudo consensuarse entre las partes que conforman la relación laboral, pudiendo llegar así a un acuerdo en beneficio de ambas partes.

- **Principio de primacía**

“Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un contrato-realidad. Por tanto, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, debe darse preferencia a los hechos, sobre la apariencia, la forma o la denominación que asignaron éstas al contrato”.¹³

¹²Ibid. Pág. 97.

¹³Ibid.



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

- **Principio de buena fe**

"Es un principio y un deber de conducta recíproco de las partes que, si bien no es específico del derecho del trabajo, adquiere esencial relevancia, ya que el contrato no sólo contiene prestaciones de carácter patrimonial, sino también deberes de conducta".¹⁴

De acuerdo con el espíritu normativo de este principio, puede considerarse que las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo. En ese contexto, es necesario dejar claro que este principio, necesariamente debe comprender el deber de actuar con fidelidad y adoptar conductas adecuadas en el cumplimiento de sus obligaciones, las cuales deben de observarse siempre, durante toda la relación laboral.

¹⁴Ibid. Pág. 98.



- **Principio de no discriminación e igualdad**

“Este principio de igualdad ante la ley y hace alusión a la igualdad entre iguales y en igualdad de situaciones. Se extiende al plano salarial, al establecer el principio de igual remuneración por igual tarea. Este principio, cuyo antecedente se remonta a uno de los principios de la OIT, mismo que preceptúa la existencia de un salario igual, sin distinción de sexo, para un trabajo de igual valor, fue acogido en el plano internacional en la Declaración de Montevideo de 1991. Este principio comprende la obligación del empleador de no discriminar por razones de sexo, religión, estado civil, raza, ideas políticas, razones gremiales, de edad, etc.”¹⁵

Así mismo, la OIT puso en marcha una política activa para combatir la discriminación y la desigualdad en materia laboral; como ejemplos cabe citar el Convenio 111, sobre la discriminación en el empleo y en la ocupación y el Convenio 100, sobre igualdad de la remuneración.

- **Principio de equidad**

“Puede definirse como la justicia del caso concreto y resulta de trascendental importancia cuando la aplicación de una norma a un caso determinado produce una situación adversa o no querida por el propio legislador. Al interpretar la norma, usando

¹⁵ibid.



como filtro el principio de equidad, se humaniza su aplicación y se corrigen los resultados injustos”.¹⁶

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

- **Principio de justicia social**

“Es un concepto amplio y consiste en dar a cada cual lo que le corresponde a fin de lograr el bien común. Se vincula con la protección de la dignidad del trabajador como persona humana plasmada esencialmente en el principio protectorio y, en el plano colectivo, con la libertad sindical”.¹⁷

Este principio establece que cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a los principios generales del derecho del trabajo, como la equidad y la buena fe.

- **Principio de gratuidad**

“Garantiza el acceso gratuito de los trabajadores a la justicia para reclamar por sus derechos; se materializa en la eximición a los trabajadores del pago de la tasa de

¹⁶Ibid. Pág. 100.

¹⁷Ibid.



justicia, trata de evitar que los trabajadores resignen sus derechos por falta de recursos económicos. Esta gratuidad se extiende también a los procedimientos administrativos”.¹⁸

Cabe resaltar que, en la República de Guatemala, este aspecto o principio del derecho laboral, es funcional en otros países, más no así en el ordenamiento jurídico guatemalteco, puesto que, presentar un caso ante las instancias correspondientes, resulta bastante oneroso, entonces puede plantearse que su aplicabilidad en el país, se encuentra lejos de concretarse.

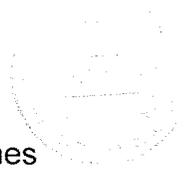
- **Principio de razonabilidad**

“Es un principio general del derecho que opera como filtro en la aplicación de interpretaciones vagas de una norma o de determinadas situaciones. Se trata de un accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales”.¹⁹

Este principio de razonabilidad implica que las leyes que establecen derechos y deberes, y los decretos reglamentarios del poder ejecutivo deben ser acordes al espíritu de la constitución Nacional, a la que no deben contradecir, pues son el medio que debe conducir a su plena vigencia y eficacia. La razonabilidad de las leyes es la adecuación de todos sus factores con el sentido constitucional, esto significa que tanto las circunstancias del caso tenidas en cuenta por el legislador, como los medios elegidos y los fines propuestos, deben guardar una proporción entre sí y las leyes deben ajustarse

¹⁸Ibid.

¹⁹Ibíd. Pág. 102.



al sentido constitucional formado por los motivos del legislador para los fines propuestos, por los valores jurídicos fundamentales y por los medios previstos.

1.4. Aspectos generales

“El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de ese fin, ese medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de principios, normas, fuentes, que le deben de dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones. Desde sus inicios se pretendió proteger al trabajador y se le sigue protegiendo, sin embargo, en la actualidad esa intervención protectora ha variado, debido a que la situación en que se encontraban los trabajadores hace doscientos años no es la misma que la actual. El desarrollo del derecho, el incremento de la cultura y de los medios de comunicación, la misma organización laboral y popular, etc, obligan a considerar un cambio en las circunstancias que se da hoy día y las que justificaron el apareamiento de esta disciplina, actualmente los trabajadores ya no se encuentran en una posición de tanta debilidad como en la antigüedad”.²⁰

Partiendo del supuesto que el trabajo desde un punto de vista económico, o mejor si se quiere como un factor de la producción, es la actividad consciente, racional del hombre, encaminada a incorporar utilidades en las cosas. Se considera esencial hacer énfasis

²⁰ Universidad de San Carlos de Guatemala. **apuntes de la clínica laboral**. Pág. 3.

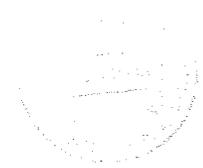


en que los principales elementos generales que constituyen el derecho del trabajo, pero en el Código de Trabajo Guatemalteco, pueden resumirse de la manera siguiente:

- a) El Derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

- b) El derecho del trabajo, constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal mediante la contratación individual o colectiva y, de manera especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que, al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.

- c) El derecho de trabajo, es un derecho realista y objetivo. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.



- d) El derecho de trabajo es una rama del derecho público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

- e) El derecho de trabajo, es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, concretando de esa forma, una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.

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

Como aspecto complementario del presente capítulo, es importante manifestar que de acuerdo a los aspectos doctrinarios que engloban el derecho laboral, puede decirse que en el derecho constitucional se establecen los lineamientos básicos de este derecho como tal; en ese sentido, la sección octava del capítulo segundo, título segundo de la Constitución Política de la República de Guatemala, particularmente en los Artículos 101 al 117, considera al trabajo como un Derecho Social, y en esa sección se comprenden los principios, lineamientos y principales prestaciones laborales.

CAPÍTULO II

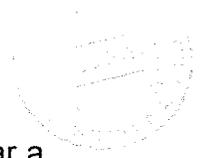


2. El contrato laboral

En virtud que el derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación dineraria, se genera la necesidad de interpretar que el derecho en mención, es el resultado de los aportes de muchos sectores sociales, atendiendo las demandas de la clase trabajadora, generando en consecuencia la intervención del estado, a fin de regular este tipo de relaciones entre patronos y obreros.

Como aspecto medular que ha precedido la relación entre obrero y patrono, merece destacarse que el trabajo y las relaciones sociales que genera, es y ha sido objeto de múltiples encuadres jurídicos. Históricamente, durante miles de años, la forma dominante de relación de las personas debido al trabajo fue la esclavitud. La esclavitud es una relación de propiedad; el trabajador es considerado una cosa, propiedad de una persona.

Debe recordarse que en plena era de la globalización, la forma dominante es el trabajo asalariado, o trabajo en relación de dependencia. En ese orden de ideas, puede completarse que el trabajador, es reconocido en su condición de persona al igual que el patrono que requiere su fuerza de trabajo. Atendiendo estos preceptos, se dice que la relación se concreta a través de un acuerdo de voluntades, denominado en los ordenamientos jurídicos, como contrato de trabajo, en el que se establecen el precio y



las condiciones en las que se prestará el trabajo; circunstancia que lleva a denominar a ese precio de trabajo, como salario o remuneración, mismo que con regularidad, tiene un periodo de tiempo para pagarse, es por ello que en muchos países, dicha remuneración es cotidiana, aspecto que ha llevado a conocerle como jornal, también se hace efectivo de forma quincena o mensual.

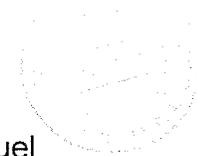
2.1. Definición de contrato

En el marco jurídico guatemalteco y particularmente el Artículo 18 del Decreto 1441 Código de Trabajo, se presenta la siguiente definición: es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Para el autor Mesquita Barrios Jr., citado por Landelino Franco, el contrato de trabajo es: "El acuerdo tácito o expreso, de escritura compleja, en el cual una persona física o jurídica mediante salario presta sus servicios a otra".²¹

El ámbito en el que se ofrece, se demanda y se concretan los contratos se llama mercado de trabajo. El empleador contrata uno o más trabajadores para utilizar su trabajo en una actividad productiva organizada, generalmente con la intención de obtener una ganancia.

²¹ Franco López, César Landelino. **Op. Cit.** Pág. 124.



“El contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”.²²

En síntesis, el contrato individual de trabajo es un elemento importante dentro de la relación de trabajo, sin embargo; no es indispensable y la ausencia del mismo no implica, en ningún caso, renuncia por parte del trabajador de los beneficios otorgados por la ley; tampoco significa que el patrón dejará de recibir el servicio comprometido, la prestación de un trabajo, llamada relación laboral, sin contrato y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

“El contrato de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empresario, en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del empresario, que se compromete al pago de una retribución”.²³

Atendiendo, el espíritu normativo que se encuentra implícito dentro del concepto de contrato de trabajo, puede complementarse este apartado, diciendo que el mismo, es un acuerdo entre un trabajador que se compromete a prestar servicios bajo la subordinación y dependencia de un empleador, a cambio de una remuneración. Acorde

²² Reyes Mendoza, Libia. **Derecho laboral**. Pág. 24.

²³<http://www.tiemposmodernos.eu/contrato-de-trabajo/> (Consultado: 04 de junio de 2016)



con ello, únicamente puede existir si ambas partes están de acuerdo en las obligaciones y los derechos que dan origen a la relación laboral.

“El contrato es la expresión máxima del derecho de obligaciones, es un acto en virtud del cual dos o más personas se obligan entre sí a cumplir con una obligación ya sea de dar, hacer o no hacer una cosa, de ahí que surgen una gran variedad de contratos sin importar la rama del derecho en la que se creen. La rama del derecho público en la cual se presenta la figura jurídica del contrato individual de trabajo es la del derecho de trabajo, entendido éste como el conjunto de normas jurídicas, principios, doctrinas e instituciones que regulan las relaciones que se dan entre patronos y trabajadores”.²⁴

Debe recordarse que, en principio, los contratos de trabajo pueden celebrarse tanto por escrito como de forma oral, entendiéndose que habrá contrato de trabajo cuando exista un acuerdo entre trabajador y empresario por el que se presten unos servicios bajo la dirección y organización de éste a cambio de una retribución económica.

“El contrato individual de trabajo es el primer nexo jurídico que se establece entre el hombre que ofrece su capacidad de trabajo y aquel que va a aprovecharla siendo la autoridad a la cual se someterá para el desarrollo y ejecución de la labor que va a realizar, de ello se deriva un acuerdo de voluntades celebrado entre el patrono y su

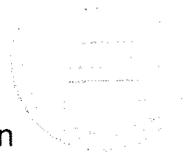
²⁴ Mérida Herrera, María Alejandrina. **Análisis jurídico y doctrinario de la necesidad de verificar los derechos laborales de los trabajadores menores de edad en la legislación laboral guatemalteca.** Pág. 6.

trabajador para que uno preste un servicio y el otro lo dirija y le pague una retribución”.²⁵

El contrato de trabajo puede concertarse con pretensión de prolongarse en el tiempo, sin establecer un plazo o término final, en cuyo caso nos encontramos con el contrato indefinido o fijo. En principio todo contrato de trabajo es indefinido y a jornada completa, salvo que en el contrato se establezca lo contrario. En contraparte, es necesario destacar que se puede establecer entre las partes una duración determinada, es decir, un plazo o vigencia, llegado el cual dicho acuerdo se extingue. En este último caso, se trata de un contrato temporal o de duración determinada, y su celebración está limitada a las modalidades establecidas por ley y cuando se reúnan los requisitos fijados para cada uno de estas modalidades.

La mayoría de las empresas, cuando contratan por primera vez a una persona, establecen un período de prueba que se debe indicar por escrito en el contrato. Durante este periodo de prueba se comprueba la aptitud del trabajador para el desempeño de un puesto de trabajo determinado, tras el cual, la empresa decide si es conveniente o no la celebración del contrato de trabajo. En ese contexto, es posible, por tanto, que durante el periodo de prueba el trabajador o el empresario puedan dar por concluido el contrato sin necesidad de alegar causa alguna y sin que genere para el trabajador derecho a indemnización alguna.

²⁵ Ibid.



Un contrato de trabajo supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario.

El empresario contrae obligaciones con:

El trabajador. El empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato y principales condiciones de ejecución de la prestación laboral, siempre que tales elementos y condiciones no figuren en el contrato de trabajo formalizado por escrito. Deberá también en el lapso de tiempo acordado, abonar el correspondiente salario al trabajador puntualmente.

Seguridad y salud laboral: En la medida en que el empresario es el titular de la organización empresarial creadora de un riesgo, viene obligado contractualmente con sus trabajadores a protegerlos en materia de seguridad y salud laboral.

El empresario está obligado a:

- Evitar el riesgo
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar y planificar la acción preventiva en la empresa
- Proporcionar al trabajador los equipos de trabajo y los medios de protección adecuados.



- Dar información, consultar y dar participación a los trabajadores, en materia de Seguridad y Salud Laboral.
- Proporcionar formación a los trabajadores individuales en materia preventiva.
- Elaborar un plan de Emergencia
- Adoptar las medidas necesarias en caso de grave e inminente riesgo para los trabajadores.
- Documentación.
- Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Constituir un Sistema de Prevención en la Empresa.

Señala el Artículo 19 del Decreto 1441 Código de Trabajo, lo siguiente: “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.

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



Toda prestación de servicio o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

En tanto que para los casos en que el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono; se debe seguir minuciosamente, lo preceptuado en el Artículo 21 del mismo cuerpo legal.

Por extensión señala el Artículo 22 del Código Laboral guatemalteco que: "En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

En tanto que el Artículo 65, aborda los aspectos relativos a la suspensión de los contratos de trabajo y para el efecto destaca lo siguiente: "Hay suspensiones de contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas



obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

La suspensión puede ser:

- a) Individual parcial, cuando afecte a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- b) Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- c) Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; y
- d) Colectivo total cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

Finalmente, se requiere hacer énfasis en el Artículo 76, donde se le da la importancia a la terminación de los contratos de trabajo, describiendo en ese contexto, lo siguiente:

“Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.



2.2. Aspectos generales del contrato de trabajo

Tal y como se enunció con anterioridad, es necesario hacer referencia que para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione basta con que se inicie la relación de trabajo; pero, en cuanto a la responsabilidad del trabajador o del patrono existe un período de prueba regulado en el artículo que expresa que en todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella sin incurrir en responsabilidad alguna. Sin estar por demás, es de referirse a que quedan exentos de los impuestos de timbres todos los actos jurídicos, documentos y actuaciones que se tramiten antes las autoridades de trabajo, judiciales o administrativas, en relación a la aplicación del código, de sus reglamentos o de las demás leyes de trabajo o previsión social.

todo contrato en mayor o menor grado, requiere condiciones o regulaciones. El contrato de trabajo por ser no formalista, está reducido al mínimo de formalismos, acorde con ello, puede ser verbal, puede también redactarse en forma incompleta, básicamente porque en forma automática se incorporan los derechos mínimos, además que pueden probarse sus alcances con cualquier medio de prueba. En ese sentido, vale la pena resaltar que una de las características especiales del vínculo laboral es que cobra validez, en cuanto se inicie la prestación del servicio, es decir que el individuo inicie a trabajar para el patrono, es decir en una clara manifestación de subordinación,

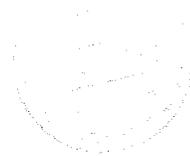


circunstancia que implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales.

La inspiración tutelar del derecho laboral, nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una relación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación, es decir, el pago del salario, siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo. En resumen, puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo, pero no puede pensarse en que exista una relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo. En ese sentido, al hablar del contrato individual del trabajo, es necesario que se considere separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con dos diferentes instituciones como son: La relación de trabajo y el contrato de trabajo.

Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Existe quienes dicen que hay una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esa corriente hay otra que dice que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

En esencia y de acuerdo con la opinión de Cabanellas, son tres los aspectos o elementos que debe comprender el contrato de trabajo, por lo que, para precisar en su contenido, se detallan los siguientes:



- **La subordinación**

“Es entendida como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato, y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Ha sido considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Es tan importante, que se ha llegado hasta tratar de cambiar en término de contrato de trabajo, por el de relación de trabajo, ya que la ley lo que siempre ha tratado es proteger es la relación de trabajo, y este es un elemento que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación empieza en el momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono”.²⁶

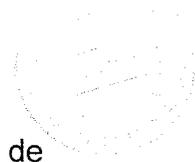
- **Estabilidad en el empleo**

Se define la estabilidad en el empleo como "El derecho que incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la protección del Estado al mantenimiento del contrato de trabajo".²⁷

Tiene como base una protección jurídica en beneficio del trabajador. La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador. En

²⁶ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 345.

²⁷ *Ibíd.*



primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente para él y su familia por medio de un salario seguro y continuado y, en segundo lugar, garantizarle que al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia. En el Artículo 26 del Código de Trabajo se resalta que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido salvo prueba expresa en contrario.

- **La profesionalidad**

La profesionalidad se define como: "Genero de trabajo a que se dedica una persona en forma principal y habitual. También es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes que lo califique para poder realizar la tarea ordinaria objeto del contrato. Es necesario que esa actividad que realiza sea subordinada y remunerada, como medio de lograr su subsistencia para él y su familia".²⁸

La profesionalidad es en relación al trabajador como el ejercicio de los actos de comercio respecto al comerciante. De la misma forma que no es comerciante quien esporádicamente realiza un acto de comercio, por ser necesario para ello que lo haga profesionalmente, así también el prestador de servicios debe ejercer activamente su profesión y, en resumen, sacar de ella los medios de subsistencia.

²⁸ *Ibíd.*

La profesionalidad señala, como elemento del contrato de trabajo, la función que realiza el trabajador, principalmente cuando su asunción del empleo o trabajo se produce en consideración a su propia capacidad. Más, como elemento particular del contrato de trabajo, se impone también cual condición indispensable para la subsistencia del mismo; pues la profesionalidad no existe en todos los trabajos, sino únicamente en aquellas prestaciones objeto del contrato laboral. También ésta tiene su equivalente en ciertas prestaciones; pues la profesionalidad no se da en quien no reúne las condiciones técnicas exigibles para la prestación de que se trate.

- **Estabilidad relativa o durabilidad**

“En la estabilidad relativa, la garantía del trabajador se limita a su derecho para ser indemnizado en el supuesto de injusto despido o de auto-despido justificado. En la estabilidad absoluta, los derechos del trabajador se mantienen, en lo de mayor interés para él, la retribución, pese a ser separado del puesto, por que ha de abonársele su remuneración -de ser despedido sin justa causa- hasta que le corresponda los derechos pasivos de jubilación o retiro. En la relativa se indemniza por el pasado, por los años servidos; en cambio, en la absoluta, la indemnización mira a lo futuro. En la primera se crea un derecho durante la prestación; en la segunda, persiste luego de ella. La relativa presenta carácter personal; la absoluta acompaña a las profesiones u oficios que han conquistado esa especie de privilegio laboral, por constituir derecho restringido todavía para los menos, aun siendo aspiración de todos”.²⁹

²⁹<http://www.monografias.com/trabajos65/contrato-relacion-trabajo/contrato-relacion-trabajo3.shtml>
(Consultado: 04 de junio de 2016)



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. El derecho del trabajador es de estabilidad en el empleo. Desaparecida la función, el trabajo exigible se modifica necesariamente al utilizarse su actividad en otras tareas, precisamente como derivación de la estabilidad en el empleo. Esa estabilidad es tal, que sitúa las tareas del trabajador en lo permanente de la empresa sobre lo transitorio del patrono o empleador.

2.3. Formas del contrato laboral

“La forma es el modo en que las partes manifiestan su voluntad de celebrar el contrato. Los romanos distinguieron entre las formas expresas y tácitas. Son formas expresas, las que tienen una manifestación exterior, y tácitas, las que se deducen del comportamiento de las partes”.³⁰

De acuerdo con este precepto, se estima conveniente señalar que a fin de comprender con mayor detenimiento estas formas en el contrato, las formas expresas pueden delimitarse de la siguiente manera:

- **Verbal**

³⁰ <http://derecho.laguia2000.com/parte-general/forma-de-los-contratos> (Consultado: 04 de junio de 2016)



“El contrato de trabajo verbal es aquel en el que no existe ningún documento escrito que contenga las condiciones pactadas verbalmente (de palabra) entre el empleador y el trabajador. El contrato de trabajo verbal goza de los mismos beneficios que confiere el código de trabajo, por lo que frente a las garantías laborales es indiferente si el contrato de trabajo es verbal o escrito”.³¹

En este entendido, se requiere afirmar que sin duda, el contrato de trabajo verbal tiene sus falencias que lo hace poco atractivo tanto para el empleador como para el trabajador, como es la imposibilidad de contar con un documento de prueba, de manera tal que ante una diferencia presentada por las partes resulta muy difícil probar quien tiene la razón, falencia probatoria que podría eventualmente ser suplida en parte por el testimonio de testigos, pero de todas maneras la prueba testimonial no tiene la misma eficacia de la prueba escrita, puesto que esta última no está sujeta a la manipulación ni a la subjetividad de quien da un testimonio. Los contratos verbales son los que quedan perfeccionados, o sea, ya listos para cumplir sus efectos con el consentimiento oral de las partes. Es un acuerdo de voluntades legalmente válido pero que presenta problemas probatorios, en caso de conflicto, pues su único modo de demostración es por confesión de partes o por testigos. Es por esta razón que a pesar de que la ley no lo requiera como formalidad obligatoria, la mayoría de los contratos se realizan actualmente por escrito, y en el ámbito guatemalteco, no puede ser la excepción.

- **Escrito**

³¹ <http://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-verbal.html> (Consultado: 04 de junio de 2016)



“Las relaciones entre una empresa y sus trabajadores buscan un sentido de justicia y procuran mantenerse en un espíritu de coordinación económica y equilibrio social, los empleadores deben dar estricto cumplimiento a las disposiciones legales del derecho del trabajo. Las empresas se obligan por sistema a desarrollar una política de tipo legal laboral para el beneficio de sus empleados y prosperidad de la empresa. Lo primero que se debe hacer para definir una política laboral dentro de la organización es definir y describir cada uno de los cargos existentes, hay muchas personas muy experimentadas en contratación de personal que pueden ayudar a los empleadores en esta labor”.³²

El contrato de trabajo puede clasificarse según diversos criterios o factores. Si el contrato afecta a una sola persona trabajadora se llama contrato individual; pero si la contratación involucra a varias personas trabajadores se denomina contrato colectivo de trabajo. La clasificación más importante en la práctica es la que se hace según la duración del contrato de trabajo:

- a) Por tiempo indeterminado: Cuando no se especifica fecha para su terminación. Aquí tenemos incluido el principio de estabilidad. Este precepto se encuentra establecido en el Artículo 25 del Decreto 1441 Código de Trabajo.

- b) A plazo fijo: Cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que obligatoriamente pone fin a la relación de trabajo; circunstancia que se regula en el Artículo 25 literal b) del Código de Trabajo.

³² Ibid.

- 
- c) 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 se terminen, tomando en cuenta el resultado del trabajo, es decir, la obra realizada, tal y como lo establece el Artículo 25 literal c) del Decreto 1441 Código de Trabajo.

De acuerdo con esta clasificación cuyo contenido se considera complementario a los preceptos iniciales del presente numeral, es conveniente también señalar que sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir, que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se dice plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. En consecuencia, los contratos clasificados anteriormente, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsisten, se debe entender el contrato por tiempo indefinido; para el efecto debe atenderse lo preceptuado en el Artículo 26 del Decreto 1441 Código de Trabajo.

2.4. Los derechos laborales en Guatemala

Básicamente se establece que el trabajador guatemalteco, tiene derecho a la remuneración por sus servicios y su derecho a condiciones dignas de trabajo. Los

derechos de los trabajadores están íntimamente relacionados con los deberes del empleador, por lo que es aplicable lo que se indicó sobre la preferencia, capacitación.

Es importante señalar que el ordenamiento jurídico guatemalteco, no contiene un detalle específico de estos derechos, por lo que cualquier enumeración quedaría en breve superado en virtud del carácter evolutivo de esta rama del derecho. Por ello los derechos se desprenden del contenido de las fuentes formales, tales como la ley, los Pactos o Convenios Colectivos, la costumbre y los usos. Además, es importante tener en cuenta los derechos adquiridos relacionado con la irrenunciabilidad de derechos. Por lo mismo, el listado de esos derechos nunca va a estar completo y dependerá de cada legislación o lugar de trabajo la adquisición u otorgamiento de prerrogativas adicionales.

El principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo. Existen algunos derechos que se consideran inmersos en determinados contratos: habitación, aprovechamiento de frutos y leña, educación básica, alfabetización, etc. Desde el momento en que el trabajador inicia su relación de trabajo empiezan a surtir los efectos del contrato de trabajo, con la excepción del período de prueba que es de dos meses a partir del momento de iniciada la relación jurídica laboral.

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



- a) Derecho a percibir un salario de acuerdo a la labor realizada y pactada con el patrono o su representante.
- b) Derecho a un día de descanso semanal remunerado, después de seis días de trabajo continuos, lo mismo que a los días de asueto declarados oficialmente, todos deben ser remunerados.
- c) Derecho a laborar de acuerdo a las jornadas fijadas por la ley, jornadas máximas semanales como mensuales, las que están determinadas según el horario y clase de labores realizadas.
- d) Derecho a percibir pago adicional por laborar tiempo extraordinario.
- e) Derecho a gozar de vacaciones remuneradas después de un año de trabajo continuo.
- f) Derecho a percibir un aguinaldo equivalente al ciento por ciento del sueldo mensual, pagado al final de cada año calendario.
- g) Derecho a ser indemnizado con el equivalente a un sueldo por cada año laborado, si es despedido de su trabajo sin justa causa.
- h) Derecho a recibir una pensión al ser retirado por vejez o enfermedad. Este derecho está sujeto a lo preceptuado en el Artículo 82, literal e, del Código de Trabajo.



CAPÍTULO III

3. Inspección General de Trabajo

Los registros históricos de la inspección de trabajo, detallan que la misma surge casi de la mano del derecho laboral, en virtud que cuando el Estado dictamina las primeras normas laborales, debió prever también el cumplimiento de las mismas, en función de ello, surgió la necesidad la integración y organización de la autoridad correspondiente que pudiera ejecutar las directrices contempladas en el marco legal establecido en torno al entorno laboral.

De esa cuenta, dicha entidad surge como una necesidad del Estado para velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones emanadas en las disposiciones laborales y acorde con ello, evitar las vulneraciones a dichos preceptos legales, básicamente porque el derecho del trabajo tiene carácter imperativo. Es así que los primeros registros que se tienen del surgimiento de esta autoridad se remontan a la revolución industrial de fines del Siglo XVIII e inicios del Siglo XIX; en ese sentido es en Gran Bretaña donde inicia la industrialización y por ende también surgen los primeros conflictos laborales, derivado de ello se hizo necesario concebir las primeras soluciones encaminadas a dirimir algún tipo de divergencia laboral.

“Mientras tanto en Guatemala, la Inspección General de Trabajo, como se conoce en la actualidad, tiene sus primeros pasos cuando se presenta los movimientos revolucionarios de 1944, puesto que de los mismos se estructura el marco jurídico



laboral del país, en virtud de la presencia de autoridades mayoritariamente comprometidas con la dignificación del sector laboral. En tal sentido el 26 de diciembre de 1944 se publica el primer antecedente administrativo laboral, a través del Decreto 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, donde se perseguía un mejor desempeño de los negocios de la Administración Pública, organizando el poder ejecutivo en secretarías de Estado”.³³

Continuando en esta línea se tiene que para abril de 1945 se emite el Decreto 93 del Congreso de la República de Guatemala, mismo que origina la ley del Organismo Ejecutivo, circunstancia que propicia por ende que dicho organismo se organizara a través de Ministerios y dentro de los mismos se destacan el de Economía y Trabajo, que por ende sirvió de parámetro para la formulación del entorno jurídico laboral.

Con todo ello, fue hasta 1947 cuando surge una entidad administrativa propia del derecho laboral, en virtud que a través del Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala se da pie al primer Código de Trabajo y la Inspección General de Trabajo; seguidamente a través del Decreto 1441 se originó el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y como consecuencia también la Inspección General de Trabajo.

Como consecuencia de que la protección de los trabajadores obedece a un resultado natural del trabajo organizado y que la inspección general de trabajo como se conoce en la actualidad es producto de las políticas de protección que se presentaron tras los

³³<http://www.Wikiguate.com.gt/ministerio-de-trabajajo-y-previsión-social-2/> (Consultado:05 de junio de 2016)



excesos de la revolución industrial de finales de los Siglos XVIII y XIX, es conveniente describir los aspectos esenciales en torno a esta entidad, para el efecto se presentan algunas definiciones que permiten identificar con claridad el papel que desempeña en el mundo laboral globalizado.

Atendiendo los preceptos doctrinarios, se dice que en sí es un: “Órgano administrativo que dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma. Llámese también policía del trabajo”.³⁴

Con esta aproximación, se puede conocer a grandes rasgos, los aspectos que le dan forma a lo que en la actualidad se conoce como unidad perteneciente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social; a raíz de ello, se considera oportuno presentar una segunda definición destaca que es: “Un servicio oficial administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer las mejoras de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público de la producción y del equilibrio social”.³⁵

En síntesis, la Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para lo cual debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio respectivo, además es la

³⁴Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas y sociales**. Pág. 388.

³⁵Cabanellas Torres, Guillermo. Op. Cit. Pág. 749.



encargada de asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

De igual forma encamina su actividad al mantenimiento del orden jurídico, en su caso al cumplimiento del derecho laboral por parte de todos; en tal concepto dispone de medios coercitivos como es el caso de la fiscalización del cumplimiento por parte de patronos y trabajadores de las disposiciones vigentes y requerimiento bajo amenaza de propuesta de sanción; pero no de potestad para actuar y que esto es tarea que es solamente atribuida a la autoridad jurisdiccional. Asimismo, la Inspección General de Trabajo realiza una actuación económico fiscal cuando, de oficio lleva a cabo las liquidaciones de una obligación nacida del contrato de trabajo y que afecta a la empresa y a sus trabajadores.

De acuerdo con su estructura organizacional, se integra con un inspector general de trabajo como autoridad superior delegada por despacho ministerial en las funciones de inspección de asuntos laborales, es el responsable de cumplir y velar porque se cumplan las funciones que le acreditan el Artículo 278 del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República, leyes, acuerdos y reglamentos de previsión social.

Se integra además con los subinspectores generales de trabajo quienes mantienen la jerarquía después del inspector general, a quien representan o sustituyen por ausencia de éste y a quien apoya en las actividades de coordinación y gerencia de funciones; dentro de la misma se encuentra la secretaría, que fue creada para la ejecución de las actividades secretariales e información de la Inspección General de Trabajo.



De igual forma, se encuentra la sección de dictámenes y opiniones jurídicas laborales, integrada por un equipo de trabajo responsable de elaborar estudios jurídicos, relativos a consultas sobre asuntos laborales, en consideración analítica de la inspección general. Dentro de su organización también funciona la sección de fiscalía o visitaduría laboral, que se integra por un cuerpo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de realizar visitas a empresas y centros de trabajo para verificar el cumplimiento de las leyes, reglamentos y acuerdos de trabajo y previsión social.

“En torno a su fundamento legal, es conveniente acotar que en función de lo preceptuado en el Artículo 278 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.”

En el Artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma, que dicha inspección debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad; o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. De igual manera deberá velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social; uno de los aspectos primarios que debe procurar siempre, es la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores.



“Conforme al Convenio número 81 sobre la inspección General de Trabajo, ratificado por Guatemala el 13 de febrero de 1953, la misión de dicha institución puede resumirse de la siguiente manera: Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores, sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales; poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes y finalmente conciliar los conflictos laborales surgidos entre empleadores y trabajadores. Es decir, entonces que en síntesis la Inspección General de Trabajo, con fundamento en el Artículo 279 del Código de Trabajo, es una institución que fue creada con el objeto de velar por el estricto cumplimiento de los derechos y deberes derivados de una relación laboral.”

3.1.Misión

En el portal institucional, particularmente en el apartado correspondiente al Manual de Organización de la Inspección General de Trabajo, se hace referencia que la misión de la misma es la siguiente: “la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y servidores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro En el Artículo 280 del mismo cuerpo legal, se norma también, que la inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o



colectivo de carácter jurídico en que figuran trabajadores de edad o cuando se trata de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersonen el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social Velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores de trabajo y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes, a los infractores. Con base a las políticas sociales y económicas, dirigir, las acciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”.³⁶

Desde un punto de vista muy particular, se considera que la misma es demasiada amplia, principalmente porque hace referencia de algunos apartados que ya se encuentran contenidos en el Código de Trabajo, en ese orden de ideas, se estima que la misión, es la razón de ser de la unidad u órgano que se pretende presentar, pero en términos generales, resume sus propósitos fundamentales.

3.2. Visión

En el mismo portal electrónico, se establece que la visión de la misma es la siguiente: “Desarrollar las funciones para las cuales fue creada la Inspección. Integrarse a la política y proceso de descentralización y desconcentración administrativa del sector

³⁶ <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios/156-funciones.html?showall=1&limitstart=>
(Consultado: 06 de junio de 2016)



público. Velar porque en el ámbito productivo, se establezca y fije la equidad y las buenas relaciones de producción, en un ambiente de apoyo mutuo y digno entre patronos y trabajadores Contribuir a Contar en el corto plazo, de manera permanente con un Ministerio altamente calificado y oportuno capaz de cumplir, sus actividades programadas, con base a las políticas y demandas de servicios de la población en el concepto seguridad laboral y previsión social”.³⁷

La visión de una entidad, se refiere básicamente a lo que se quiere ser en un mediano y largo plazo, en la misma únicamente se hace referencia que debe desarrollar funciones, más bien es como estar detallando la misión, pero la modificación de estos apartados, deberán ser consignados en un estudio alterno que tenga un propósito administrativo. En este orden de ideas, debe mencionarse también que dicha Inspectoría, debe velar porque los patronos, trabajadores individuales y organizados, cumplan, respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos, que norman las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro.

3.3. Funciones

Debido a que la Inspección General de Trabajo es una institución importante en el plano nacional e internacional, tiene encomendada funciones esenciales, las cuales se encaminan a un mismo objetivo, evitar las violaciones a los derechos laborales, como se suscita en algunas entidades públicas y privadas.

³⁷ Ibid.



- **Función fiscalizadora**

El ejercicio de la función fiscalizadora supone velar por la correcta aplicación de las leyes del trabajo en todo el territorio de la República. Esta función se extiende no sólo a velar por el cumplimiento de la legislación laboral propiamente, por ejemplo: jornadas laborales, descansos, horas extraordinarias, trabajo de menores, asuetos, etc. sino que también a las normas de higiene y seguridad en el trabajo. Esta actividad fiscalizadora es realizada por funcionarios públicos que tienen el carácter de ministros de fe respecto de las actuaciones ejecutadas en el ejercicio de su función, denominados genéricamente “inspectores del trabajo. Su actividad se realiza, fundamentalmente, por medio de visitas a los centros o lugares de trabajo.

En ese contexto, puede afirmarse que desarrolla su función fiscalizadora, uno, por propia iniciativa; dos, en virtud de denuncia presentada por trabajadores, empleadores u organizaciones sindicales, y tres, a requerimiento de las autoridades de la cual depende y demás organismos con los que colabora.

- **Función de información y asesoramiento**

Entre las funciones atribuidas a la Inspección General de Trabajo están la función preventiva, que consiste en advertir o dar consejos, en lugar de incoar la acción punitiva; la función consultiva, que consiste en facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y trabajadores sobre el modo más efectivo de cumplir las disposiciones legales; la función coercitiva, es la que se manifiesta en actos particulares



por los cuales se procede directamente a la imputación de faltas, o sea de infracción sancionable.

- **Función de información a la autoridad competente**

En función de lo regulado por el Código de Trabajo en los Artículos 278 al 282: “La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores, vela porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos, pactos colectivos, reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.” Es, a través de su cuerpo de inspectores, que participa en los conflictos individuales o colectivos donde figuren trabajadores menores de edad, o cuando se trate de prestarle protección a la mujer en estado de gravidez. Para ello existe la Sección de Procuración y Fiscalía, que es la encargada de promover juicios punitivos, sustentando y finalizando los juicios por faltas que denuncien la violación y normas de trabajo o de previsión social, como procurar por que sean aplicadas las sanciones correspondientes a los infractores a través de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

- **Función social**

A raíz de las reformas contenidas en los Decretos números 13-2001 y 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, entre otras cosas, en vista del atraso en la administración de justicia laboral, por la constante acumulación de procesos, el Estado de Guatemala a través del Organismo Legislativo buscó que con dicha reforma se diera



un mayor protagonismo a entes administrativos laborales, como sucede en el caso de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social aumentando los casos en los cuales debía participar, ahora debe ser parte en todos los juicios en que los trabajadores hayan finalizado su relación laboral el pago correspondiente de prestaciones e indemnización.

- **Función conciliadora**

Es importante efectuar la anotación que la sección de conciliación laboral, está a cargo de un equipo de inspectores de trabajo, quienes se encargan de atender las demandas administrativas laborales que interponen los trabajadores por despido, cesación de contrato o conclusión de la relación laboral, tomando como referencia la misión que tiene la inspección de intervenir en todo problema laboral que se presente, bien sea por organizaciones sindicales o por trabajadores en lo individual, así como en algunos casos a requerimiento de los empleadores. En ese sentido interviene para conciliar en aquellos aspectos relacionados con los siguientes puntos:

- Por incumplimiento de pago de salarios
- Por pago de salarios mínimos o reajuste a los mismos
- Cancelación de aguinaldo
- Pago de horas extras
- Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto
- Concesión y pago de los periodos pre y postnatales



- Pago o concesión de periodos de lactancia
- Interviene en despidos de mujeres en estado de gravidez
- despido de directivos sindicales que gocen de inamovilidad ya sean provisional o definitiva
- Interviene por cambio de condiciones de trabajo
- Despidos indirectos
- Cambios de jornadas de trabajo
- Violaciones a horarios de trabajo
- Constataciones de calidad de trabajadores activos
- Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de trabajo
- Aprueba convenios colectivos y convenios de pago
- Interviene por violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos
- Constata la situación de trabajadores extranjeros y previene que estos se ajusten a las leyes laborales
- Tiene acción a efecto de que se observen en las empresas medidas de higiene y seguridad en el trabajo.
- Revisa planillas de salarios
- Revisa planillas de pago del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social
- Observa y previene porcentajes de trabajadores extranjeros y guatemaltecos que laboran en las empresas
- Interviene por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada



- Revisa y aprueba reglamentos internos de trabajo, por medio de la sección respectiva.
- En actas levantadas se interrumpen prescripciones a efecto de que los derechos de los trabajadores no sean conculcados.
- Interviene, además en concesión por pago y/o goce de vacaciones
- Práctica, asimismo, inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral. Entre otras.

- **Función procesal**

La Inspección General de Trabajo en el cumplimiento de sus funciones mantiene una relación estrecha con las empresas, trabajadores, patronos, y organizaciones sindicales resolviendo los conflictos que se le plantean, oyendo a las partes, estableciendo sus puntos de vista en actas que posteriormente podrán transformarse en convenios de carácter ejecutivo, para garantizar su cumplimiento.

La Inspección General de Trabajo interviene a nivel nacional impartiendo instrucciones a los supervisores de trabajo e inspectores regionales para que tenga conocimientos de los reglamentos que se emiten, de los acuerdos de reciente publicación; se supervisa el trabajo por medio de visitas a las subinspectorías generales de trabajo e inspecciones generales de trabajo, circunstancia que permite garantizar de forma eficiente y eficaz, su intervención procesal en los diferentes juicios que se ventilan para dilucidar las controversias laborales suscitadas entre patrono y colaborador



3.4 Estructura organizativa

“A fin de comprender con precisión, el esquema o diseño organización donde se encuentra exactamente la Inspección General de Trabajo, es preciso apegarse a lo dispuesto en el Acuerdo Gubernativo Número 215-2012 Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, emitido el cinco de septiembre de 2012, atendiendo las observaciones de la Comisión Técnica de la Organización Internacional del Trabajo, misma que elaboró un análisis del Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, contenido en el Acuerdo Gubernativo número 242-2003 de fecha 29 de abril del año 2003, y concluyó en que era recomendable fortalecer y modernizar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias, a través de la aprobación de un nuevo Reglamento Orgánico Interno, en el que se establezca una moderna estructura interna, funciones, mecanismos de coordinación y otras disposiciones para el eficiente y eficaz cumplimiento de las funciones que con exclusividad le competen, y dar debido cumplimiento a las leyes y Convenios Internacionales de Trabajo ratificados por el Estado de Guatemala.”

En ese contexto, el Artículo cuatro del Acuerdo en materia organizacional, puede decirse que la estructura administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se circunscribe a los siguientes aspectos:

A. Funciones sustantivas

1. Dirección superior
- 1.1. Despacho Ministerial



- 1.2. Viceministerio de administración de trabajo
- 1.3. Viceministerio de previsión social y empleo
- 1.4. Viceministerio administrativo-financiero

2. Inspección General de Trabajo

- 2.1. Secretaría General de la Inspección General de Trabajo
- 2.2. Asesoría Jurídica
- 2.3. Sub-Inspección General de Trabajo en Conciliaciones
- 2.4. Sub-Inspección General de Trabajo en Visitadurías
- 2.5. Sección de Notificaciones
- 2.6. Departamento de Consultas Laborales
- 2.7. Departamento de Procesos Judiciales

3. Dirección General de Trabajo

- 3.1. Departamento Nacional del Salario
- 3.2. Departamento de Registro Laboral
- 3.3. Departamento de Protección al Trabajador

4. Dirección de Fomento a la Legalidad Laboral

- 4.1. Departamento de Asistencia Profesional Supervisada
- 4.2. Departamento de Pasantías.

5. Dirección General de Previsión Social

- 5.1. Departamento de salud y Seguridad Ocupacional



5.2. Departamento de Promoción y Divulgación de Derechos Laborales en Población en Riesgo de Vulnerabilidad.

5.2.1. Sección de la Mujer Trabajadora

5.2.2. Sección de Protección al Adolescente Trabajador

5.2.3. Sección del Trabajador con Discapacidad

5.2.4. Sección de Pueblos Indígenas

5.3. Programa de Aporte Económico del Adulto Mayor

6. Dirección General de Empleo

6.1. Observatorio del Mercado Laboral

6.2. Departamento de Permisos a Extranjeros

6.3. Departamento de Movilidad Laboral

6.4. Departamento de Servicio Nacional de Empleo

6.4.1. Sección de Orientación Laboral

6.4.2. Sección de Formación y Capacitación para el Empleo

6.4.3. Sección de Intermediación Laboral

Como ha podido evidenciarse, la Inspección General de Trabajo, se encuentra ubicada entre la Dirección Superior y la Dirección General de trabajo y dentro del apartado correspondiente a las funciones sustantivas, por ende, dicha inspección pertenece a los mandos estratégicos altos dentro de la organización del MINTRAB



3.5. Otros aspectos a considerar

Debe recordarse que la Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para lo cual debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del Ministerio respectivo, además es la encargada de asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

“La Inspección General de Trabajo encamina su actividad al mantenimiento del orden jurídico, en su caso al cumplimiento del derecho laboral por parte de todos; en tal concepto dispone de medios coercitivos como es el caso de la fiscalización del cumplimiento por parte de patronos y trabajadores de las disposiciones vigentes y requerimiento bajo amenaza de propuesta de sanción; pero no de potestad para actuar y que esto es tarea que es solamente atribuida a la autoridad jurisdiccional”.³⁸

Acorde con esta definición, es importante señalar que, a fin de encontrar una política adecuada, la Inspección General de Trabajo mantiene con las empresas, trabajadores y organizaciones sindicales, la más estrecha vinculación, atendiendo dentro de la mayor brevedad posible los conflictos que se le plantean, oyendo a las partes, plasmando sus puntos de vista, en actas que podrá traducirse posteriormente en convenios de carácter colectivo para garantizar su cumplimiento.

³⁸Torres Sontay, Norma Lilian. **Análisis jurídico de la función de la inspección general de trabajo como contralor del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango.** Pág. 3.



La Inspección General de Trabajo tiene jurisdicción a nivel nacional; en ese sentido, es necesario agendar constantemente, una serie de instrucciones a los supervisores de trabajo e inspectores regionales, todo ello con la finalidad de dar a conocer los reglamentos que se emiten, de los acuerdos de reciente publicación, para mantenerlos informados y apliquen dichas normas. Asimismo, se supervisa el trabajo mediante visitas a las sub-inspectorías generales de trabajo e inspecciones regionales de trabajo, impartiendo reglas de aplicación.

Es en ese contexto que la Inspección General de Trabajo, con el propósito de que los empleadores cumplan a cabalidad con sus obligaciones, efectúan inspecciones periódicas a las empresas para vigilar el cumplimiento de pago de salarios, medidas de seguridad e imparten instrucciones a los trabajadores para que cumplan con lo que respecta a sus obligaciones. De igual forma, dicha inspectoría, en el afán de proyectar el conocimiento de las leyes y reglamentos, interviene en distintas ocasiones impartiendo cursos de capacitación a trabajadores y sindicatos, haciendo énfasis de las obligaciones plasmadas en los convenios colectivos, pactos colectivos, contratos individuales, Código de Trabajo y Reglamento de Previsión Social.

CAPÍTULO IV



4. Reforma al Artículo 18 del Código de Trabajo respecto a la contratación por segunda empresa no establecida en contrato de trabajo económico jurídico con el trabajador

En el presente apartado, es fundamental hacer referencia que el espíritu normativo del derecho laboral guatemalteco, es tutelar de los trabajadores del país, por ende establece un mínimo de garantías sociales, que resultan irrenunciables únicamente para el mismo; en ese orden de ideas, debe considerarse que el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, para garantizar el cumulo de prestaciones a los que tiene derecho el trabajador, también porque es un derecho realista y objetivo.

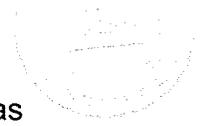
Debe considerarse también que, en ese proceso, es necesario considerar que ante la necesidad de resolver un caso determinado, resulta fundamental atender la posición económica de las partes y desde luego, tomar muy en cuenta la solución de la serie de eventualidades que se suscitan en el entorno laboral del país, debiéndose contar para el efecto, la preeminencia del interés social sobre el particular, todo ello en el afán de obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen el grueso del conglomerado guatemalteco; esta circunstancia por ende, deriva en una mayor armonía social, favoreciendo los intereses de los patronos, cuestión necesaria para fortalecer los postulados, encaminados a resolver los diversos problemas concretos en el ámbito jurídico laboral guatemalteco.

Es precisamente en este orden de ideas, que se requiere efectuar el análisis minucioso y exhaustivo del Artículo 18 del Decreto 1441 Código de Trabajo, a fin de establecer los factores jurídicos e institucionales que han propiciado la contratación por segunda empresa y que no se establece en contrato de trabajo económico jurídico con el trabajador, al momento de concretarse este acuerdo; por ende se requiere evaluar la situación de la contratación por segunda empresa, el contenido esencial que debe abordar el contrato de trabajo en general, así como la propuesta de reforma al Artículo 18 al que se hace referencia en el título de la presente tesis.

4.1. Análisis del Artículo 18 del Código de Trabajo

Para comprender a profundidad el contenido del artículo en mención, se requiere primeramente abordar el espíritu normativo del Código de Trabajo, este aspecto se resume en esencia en el Artículo uno de dicho código, donde se establece que: “El presente código regula los derechos obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos”.

Acorde con este planteamiento, es importante señalar que esta circunstancia es bastante general, aunque si concreta como tal el verdadero propósito que persigue esta regulación. En ese orden de ideas, es fundamental resaltar que el Código del Trabajo rige los contratos, derechos y obligaciones de todos los trabajadores de empresas e instituciones privadas. También rige para los trabajadores de las empresas del Estado que no tengan un estatuto o ley especial. Incluso se aplica para todos los trabajadores del sector público en aquello que no esté regulado por sus respectivos estatutos como



es el caso de las normas de protección de la maternidad. Debe recordarse que las leyes laborales son normas de orden público, obligatorias para empleadores y trabajadores afectos y tienen por finalidad, como hemos señalado, el equilibrar la relación laboral, contrarrestando en parte el poder que tiene el empleador. Tanto es así que contrariamente a lo establecido en las normas que rigen los demás contratos, los derechos laborales son irrenunciables.

Hay elementos básicos del Derecho de Trabajo que se encuentran regulados en el código de Trabajo como el Artículo 3, que señala lo siguiente: “La persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. En el artículo mencionado se destaca a la persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica. El código de Trabajo no hace la distinción entre empleados y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios.

Puede encontrarse en el Artículo 18 del Código de Trabajo que: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona trabajadora, queda obligada a prestar a otro patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”. Este artículo quiere decir que un Contrato individual de trabajo es el que tiene como fin la prestación de servicios de carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración, a cambio de un servicio, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. El contrato individual de trabajo se caracteriza por



las condiciones de subordinación del trabajador con respecto al patrono, de continuidad y de colaboración.

Atendiendo estos preceptos, el Artículo 18 del código en mención hace referencia al principio de primarías de la realidad, básicamente en el apartado donde se destaca que fuese cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que el trabajador queda obligado a prestar al patrono, sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución monetaria, conocida regularmente como salario.

Es de esa cuenta que la disyuntiva a tratar en la presente tesis, se localiza en el último párrafo del Decreto 1441 Código de Trabajo, mismo que se detalla de la siguiente manera: “La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”.

Consecuentemente con este aspecto, resulta de especial relevancia señalar que el espíritu regulador de este marco normativo, se enfoca en precisar que, aunque el primer contrato se ajuste a otro de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza, por ende le es aplicable el mismo código; esta circunstancia deja abierta la posibilidad para determinadas ambigüedades o incertidumbre en cuanto a establecer con precisión que para el momento en que ocurra



el contrato del trabajador con un segundo patrono, o segunda empresa, regularmente no se establece o no se observan las formalidades previstas en el primer contrato, básicamente porque en muchos de los casos, al trabajador no le es conveniente establecer ese vínculo, en virtud de los ajustes o descuentos a los que se ve expuesto por parte del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como del Impuesto sobre la Renta.

Con todos estos elementos, es prudente señalar que el penúltimo párrafo del Artículo 18, se enfoca o precisa que la exclusividad no constituye un elemento esencial, por ende, deja abierta la posibilidad para la contratación por segunda empresa, tomando en consideración que en esencia, este apartado refiere que 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 solo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de celebración de contrato; propiciando el grado de incertidumbre que recurrentemente ha erosionado el ámbito laboral, principalmente porque no se establece la obligatoriedad de establecer contrato por segunda empresa.

Atendiendo, estas premisas, es consistente señalar que, dada la ambigüedad generada en este Artículo, resulta de especial trascendencia, la reforma de este Artículo, pero en esencia, debe concretarse al último párrafo de dicho Artículo.



4.2. Situación de la contratación por segunda empresa

Los aspectos generales que circundan en torno a la contratación del trabajador por segunda empresa, se estima necesario hacer mención que todo trabajador tiene derecho a suscribir contrato de trabajo con la persona natural o jurídica que utiliza sus servicios personales, esto es, suscribir contrato con quien es su empleador. Ahora bien, si un trabajador presta servicios a una empresa no puede ser traspasado a otra empresa, aun cuando el empleador sea dueño de ambas, o ellas estén relacionadas, salvo que el trabajador dé su consentimiento, caso en el cual nacería una nueva relación laboral.

En el escenario o supuesto donde el dependiente esté de acuerdo en iniciar una relación contractual con la otra empresa del empleador, debería ponerse término al contrato de trabajo con la primera, y si el dependiente tuviera más de un año de servicio debería pagársele las indemnizaciones que correspondan, salvo que en el nuevo contrato de trabajo que se suscriba con la segunda empresa, las partes convengan que se reconocerá el tiempo prestado para la anterior, con lo que se estaría reconociendo la antigüedad, hecho que tendría incidencia cuando termine el nuevo contrato en caso que corresponda pagarse la indemnización por años de servicio.

Ante esta situación, conviene plantear la siguiente interrogante: ¿Qué pasa cuando se contrata al trabajador por agencia, pero no lo van variando de empresa usuaria, sino que hace años trabaja para la misma

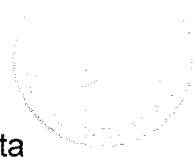


Acorde con estos supuestos, puede decirse, a criterio del sustentante que esencialmente en estos casos se trata de una contratación fraudulenta. Este aspecto o circunstancia, hace pensar que si un trabajador desde que fue contratado por la agencia usuaria, ha sido destinado a una única empresa, pensando en un ejemplo claro de eso, es de prever que como ejemplo se plantea el siguiente caso: (supongamos, a una fábrica de zapatos), y las tareas que realiza no son en realidad eventuales (ya que no suponen una exigencia extraordinaria de esa fábrica), entonces el verdadero empleador es la fábrica, y la agencia en realidad es una mera interposición, que se realiza en fraude a la Ley, sobre todo si en efecto se está incurriendo en una eventual o evidente violación o tergiversación de las normas laborales, particularmente del Artículo 18 del Decreto 1441 Código de Trabajo vigente en Guatemala.

4.3. Del contenido del contrato en general

En virtud que el contrato individual de trabajo puede ser: Por tiempo indefinido, A plazo fijo. Para obra determinada; debiéndose atender lo preceptuado en el Artículo 25 del Decreto 1441 Código de Trabajo. En ese mismo sentido, el contrato individual de trabajo puede ser verbal, tal y como lo establece el Artículo 27 del Código en mención, acorde con las siguientes circunstancias:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas.
- b) Al servicio doméstico.
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y



- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

De acuerdo con estos aspectos doctrinarios, se requiere enfatizar que en todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, constancia donde se detalle con precisión, la fecha exacta de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o de tareas u obras realizadas.

Según lo establecido en el Artículo 29 del Código de Trabajo, el contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes.
- b) La fecha de la iniciación de la relación de trabajo.
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar.
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra.
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente.
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada.



- g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse.
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.
- i) En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo.
- j) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes.
- k) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- l) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.
- m) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

Para darle fiel cumplimiento a estos preceptos, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición. En la práctica diaria muchos patronos buscan la forma de evitar pagar las prestaciones laborales, lo cual a la larga



ante las autoridades de trabajo no son aceptadas y generalmente son condenados al pago de las prestaciones mínimas.

Consecuente con estos aspectos, se requiere hacer mención de que el Código de Trabajo, de forma más directa y clara, desglosa las responsabilidades y obligaciones tanto del trabajador como del empresario o patrono, comenzando por la contemplación de un contrato de trabajo justo, con todos los requisitos para el mismo, establecimiento de jornada laboral, el salario que devengara el trabajador y la obligación como empleador de cumplir con los siguientes aspectos: otorgar vacaciones, aguinaldos, descanso, jornadas laborales justas entre otras, y el trabajador queda a su vez obligado a cumplir con los aspectos del contrato individual que firmo; sin embargo en la práctica cotidiana, siempre se buscan los mecanismos para evadir estos grados de responsabilidad, con la finalidad de desligarse de un compromiso evidente con el trabajador en general.

4.4. Propuesta de reforma al Artículo 18 del Código de Trabajo.

DECRETO NÚMERO
EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:



Que la Constitución Política de la República contempla que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social y que el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

CONSIDERANDO:

Que la Organización Internacional de Trabajo, es la organización con mandato constitucional y el órgano competente que aprobó disposiciones que se someten a consideración de todos los países que forman parte de ese Organismo, con la finalidad de ajustar las disposiciones, principios y derechos nacionales a un mismo concepto jurídico internacional.

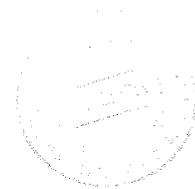
CONSIDERANDO:

Que la reforma planteada favorece la relación entre patrono y trabajador, mitigando la contingencia y ayudando a despejar la ambigüedad suscitada en torno a la contratación por segunda empresa no establecida en el contrato de trabajo.

CONSIDERANDO:

Que la disposición que contempla la presente reforma al Código de Trabajo, se ajustan al espíritu normativo del derecho laboral guatemalteco, estableciendo un mínimo de garantías sociales, que resultan irrenunciables para los trabajadores, y que se encuentran reconocidos en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales, ratificados por Guatemala en reglamentos y disposiciones relativas al trabajo.

POR TANTO:



En ejercicio de las atribuciones que le confiere el artículo 171 literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

**LA REFORMA DEL ARTÍCULO 18 DEL DECRETO 1441 DEL CONGRESO DE LA
REPUBLICA CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO**

Artículo 1. Se modifican los párrafos tercero y cuarto del Artículo 18, los cuales quedarán redactados así:

“La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, si constituye característica esencial en los contratos de trabajo, debiéndose observar en todo momento, la existencia de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales”.

“La circunstancia en que el contrato de trabajo se contemplare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, le hará perder su naturaleza y por lo tanto, no le resultarán aplicables las disposiciones del Código de Trabajo”.

Artículo 2: Vigencia. El presente Decreto entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial.

REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y
PUBLICACIÓN



EMITIDO EN EL PALACION DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE
GUATEMALA, EL ____ DE _____ DE DOS MIL _____





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Atendiendo el devenir doctrinario que se ha expuesto en el contenido capitular, es conveniente destacar que la esencia fundamental del problema abordado, radica en señalar la normativa referente al contrato de trabajo realizado entre una empresa y el trabajador, pero que, en la práctica, dichos trabajadores realizan funciones dentro de una segunda empresa, al margen de que el propietario sea el mismo, vulnerando en consecuencia los principios y esencia del derecho laboral, básicamente porque se evidencia la inaplicabilidad e ineficacia de la ley laboral, a pesar de que el problema en mención ha sido abordado en otras ocasiones, siempre se ha producido una respuesta superficial pero que continúa sin resolver el fondo del asunto, a pesar de que es de incumbencia social, pero que a su vez se admite como legítimo y por ende, legal.

En ese orden de ideas, es necesario destacar que la problemática en mención se encuentra contenida en los aspectos normativos del Decreto Número 1441 particularmente del Artículo 18, toda vez que se estima que los elementos de la contratación que se encuentran en dicho artículo, son fraudulentos, en virtud que el verdadero empleador es la fábrica y la segunda empresa es una agencia que se considera en una interposición realizada en fraude a la ley en materia. Consciente de esta esta situación, es necesario mitigar esta disyuntiva, suscitada a través de la contratación del trabajador por segunda empresa; por ende, es necesario replantear el segundo párrafo del Artículo 18 señalada con anterioridad, para delimitar los parámetros de este tipo de contratación laboral.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 28a. ed.; Santa Fe de Bogotá, Colombia: Ed. Heliasta, 2003.

DE LA CUEVA, Mario. **El Nuevo derecho mexicano del trabajo**. México D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1982.

DOMENECH ROLDÁN, José Manuel. **Derecho laboral**. (s.l.i.): (s.e), (s.f).

FRANCO LÓPEZA, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2006.

GRISOLIA, Julio A. **Derecho del trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1999.

<http://temasdederecho.wordpress.com/tag/caracteres-del-derecho-laboral/>(Consultado: 02 de junio de 2016)

<http://www.tiemposmodernos.eu/contrato-de-trabajo/> (Consultado: 04 de junio de 2016)

<http://derecho.laguia2000.com/parte-general/forma-de-los-contratos> (Consultado: 04 de junio de 2016)

<http://www.gerencie.com/contrato-de-trabajo-verbal.html> (Consultado: 04 de junio de 2016)

<http://www.monografias.com/trabajos65/contrato-relacion-trabajo/contrato-relacion-trabajo3.shtml> (Consultado: 04 de junio de 2016)

<http://www.wikiguate.com.gt/ministerio-de-trabajo-y-previsión-social-2/> (Consultado: 04 de junio de 2016)

MÉRIDA HERRERA, María Alejandrina. **Análisis jurídico y doctrinario de la necesidad de verificar los derechos laborales de los trabajadores menores**



de edad en la legislación laboral guatemalteca. Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: (s.e), 2008

OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, 28a. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. S. R. L. 2001.

PÉREZ, Benito. **Derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 1983.

PINEDA SOLARES, Visitación Isabel. **Derecho del trabajo.** Curso: Oratoria Forense. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala: (s.e), 2005.

REYES MENDOZA, Libia. **Derecho laboral.** 1ª. ed. México D.F.: Ed. Red tercer milenio. S.C., 2012.

RUANO RUIZ, Mónica María. **Aplicación del convenio 100 de la OIT en Guatemala.** Tesis Universidad Panamericana de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia. Guatemala: (s.e), 2012.

TORRES SONTAY, Norma Lilian. **Análisis jurídico de la función de la inspección general de trabajo como contralor del pago del salario mínimo para actividades no agrícolas en el municipio de Quetzaltenango.** Tesis Universidad de San Carlos de Guatemala. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Guatemala: (s.e), 2006.

Universidad de San Carlos de Guatemala. **Apuntes de la Clínica laboral.** (s.l.i.): (s.e), (s.f).

Legislación:

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

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

Convenio 87 sobre la Inspección de Trabajo, 1947 OIT.

Acuerdo Gubernativo Número 215-2012 Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión social emitido 05 de septiembre 2012.