

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



**EL OUTSOURCING,  
UN MEDIO DE EXPLOTACIÓN LABORAL EN GUATEMALA**

**FRANCISCO GONZÁLEZ POZUELOS**

**GUATEMALA, JULIO DE 2018**

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

**EL OUTSOURCING,  
UN MEDIO DE EXPLOTACIÓN LABORAL EN GUATEMALA**

**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva**

**de la**

**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales**

**de la**

**Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**FRANCISCO GONZÁLEZ POZUELOS**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**y los títulos profesionales de**

**ABOGADO Y NOTARIO**

**Guatemala, julio de 2018**

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

<b>DECANO:</b>	Lic. Gustavo Bonilla
<b>VOCAL I:</b>	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
<b>VOCAL II:</b>	Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
<b>VOCAL III:</b>	Lic. Juan José Bolaños Mejía
<b>VOCAL IV:</b>	Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
<b>VOCAL V:</b>	Br. Freddy Noé Orellana Orellana
<b>SECRETARIO:</b>	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**PRIMERA FASE:**

<b>Presidenta:</b>	Licda. Olga Aracely López Hernández
<b>Vocal:</b>	Lic. Ery Fernando Bámaca Pojoy
<b>Secretario:</b>	Lic. René Siboney Polillo Cornejo

**SEGUNDA FASE:**

<b>Presidente:</b>	Lic. Marvin Omar Castillo García
<b>Vocal:</b>	Lic. Sergio Roberto Santizo Girón
<b>Secretario:</b>	Lic. Carlos Alberto Cáceres Lima

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



# USAC

## TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
29 de noviembre de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, MARIA DE LOS ANGELES CASTILLO DE GARCIA  
\_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
FRANCISCO GONZÁLEZ POZUELOS, con carné 200925138,  
intitulado EL OUTSOURCING, UN MEDIO DE EXPLOTACIÓN LABORAL EN GUATEMALA.

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.

**LIC ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ**  
Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 20 / 01 / 2017.

f)

*Maria de los Angeles Castillo*  
\_\_\_\_\_  
(Firma y Sello)

Asesor(a) *Maria de Los Angeles Castillo*  
(Firma y Sello) *Abogada y Notaria*





OFICINA JURÍDICA PROFESIONAL  
**Licda. MARIA DE LOS ANGELES CASTILLO**  
1ª. Avenida 1-57 Residencial Los Ángeles  
Amatitlán, Guatemala. Teléfono: 5511-2440  
Castillog82@yahoo.es

Guatemala, 11 de julio de 2017.

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis de la  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho



De mi Consideración:

Atendiendo al nombramiento recaído en mi persona, como asesora de la Tesis de trabajo del Bachiller: **FRANCISCO GONZÁLEZ POZUELOS**, intitulado **“EL OUTSOURCING, UN MEDIO DE EXPLOTACIÓN LABORAL EN GUATEMALA”**, habiendo asesorado del trabajo encomendado, me permito emitir el siguiente:

**DICTAMEN:**

Al recibir el nombramiento, se establece comunicación con el bachiller Francisco González Pozuelos, con quien procedí a efectuar la revisión del plan de investigación y de tesis, los que se encontraban congruentes con el tema a investigar y en consenso con el ponente de tema se decidió realizar modificaciones estructurales mínimas al bosquejo preliminar de temas y sobre la manera de elaborarlo.

- a) Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, el bachiller Francisco González Pozuelos tuvo la disciplina y atención cuidadosa en el desarrollo de cada uno de los temas desarrollados con contenido amplio y científico, utilizando un lenguaje altamente técnico acorde al tema.
- b) Asimismo, el ponente hace uso en forma precisa del contenido científico, recurriendo a la aplicación de los métodos de investigación; analítico, deductivo, inductivo, analógico y las técnicas de investigación científica de revisión bibliográfica, la entrevista y estudios comparados.
- c) La conclusión discursiva refleja congruencia con los objetivos específicos y el objetivo general de comprobar la explotación laboral y vulneración de derechos laborales a los que quedan sujetos los trabajadores que prestan sus servicios a una empresa en la que



no están registrados como tales, sino que fueron contratados a través de un outsourcing.

d) La bibliografía empleada es abundante y actualizada de reconocidos autores nacionales y extranjeros, los sitios de internet consultados son apropiados, la legislación guatemalteca y legislación comparada es idónea.

e) El trabajo de tesis que presenta el ponente, constituye un buen aporte para la protección de garantías laborales, vulneradas a través de los contratos de outsourcing que suministran recurso humano a gran parte del sector empresarial en Guatemala, y por medio del cual el ponente propone implementar mecanismos lógicos para que el Estado de Guatemala regule de forma tutelar esta modalidad de contratación de recurso humano.

En consecuencia emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud que el trabajo de tesis de mérito, cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y de Examen General Público, así mismo, declaro expresamente que no me une ningún tipo de parentesco dentro de los grados de ley con el estudiante que sustenta esta investigación, y extendiendo firma y sello este dictamen para que pueda continuar con el trámite respectivo.

Atentamente,

Licda. María de los Ángeles Castillo  
Abogada y Notaria  
Colegiado 9,100

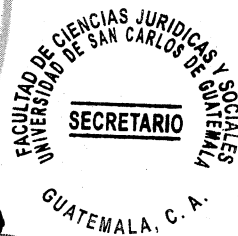
*Licda. María de Los Angeles Castillo  
Abogada y Notaria*



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 06 de octubre de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante FRANCISCO GONZÁLEZ POZUELOS, titulado EL OUTSOURCING, UN MEDIO DE EXPLOTACIÓN LABORAL EN GUATEMALA. 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:** Por sus infinitas bendiciones y permitirme vivir este momento, por guiarme y estar presente durante el largo camino de mi formación profesional.
- A MIS PADRES:** Juan Francisco González Ramírez y Lucila Pozuelos Galindo, por su incansable perseverancia para hacer de mí un hombre de bien.
- A MIS HERMANAS:** Nancy Nohemí e Ingrid Marleny, porque sé que siempre cuento con ellas.
- A MI AMADA ESPOSA:** Lynda Graciela Gutiérrez Vásquez, por ser la persona que Dios puso en mi camino como cómplice de vida; por todo su amor, apoyo y comprensión.
- A MI ADORADA HIJA:** Amanda Camila González Gutiérrez, mi aliento de vida y motivo de superación, porque con sus sonrisas y caricias hace desaparecer toda preocupación.
- A MIS ABUELOS:** Brígido Pozuelos, Amanda Galindo, Tereza Ramírez, porque sé que desde el cielo cuidan de mí, y Guillermo González por ser un ejemplo de vida.
- A MIS SUEGROS:** Julio Gutiérrez y Marta Vásquez, por su apoyo incondicional.
- A MI FAMILIA:** González Ramírez y Pozuelos Galindo, por su cariño sincero.





**A LOS PROFESIONALES:**

Licda. Ana María Azañón Robles, Licda. Rosario Gil, Licda. María de los Ángeles Castillo, Lic. Fredy Orellana, por su apoyo académico y por ser un ejemplo de profesionalismo y humildad.

**A MIS AMIGOS:**

Con cariño y agradecimiento por las aventuras y anécdotas vividas.

**A MI FACULTAD:**

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitir forjarme académicamente en sus aulas.

**A MI UNIVERSIDAD:**

Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, porque es un honor egresar de tan prestigiosa casa de estudios.



## PRESENTACIÓN

En la presente investigación de tipo mixta, se analiza y pone de manifiesto la constante explotación laboral que sufren los trabajadores que son contratados bajo modalidad de outsourcing, práctica que cada día se hace más común para los empresarios con actividades comerciales en Guatemala, ya que les representa reducción de costos y riesgos legales.

La problemática planteada se encuadra en materia del derecho del trabajo, siendo el objeto de estudio el outsourcing, los sujetos analizados son patronos y trabajadores, labor que se realizó dentro de los meses de septiembre del año 2016 a mayo de 2017; con el fin de evidenciar los mecanismos utilizados por los empresarios para hacer del outsourcing una herramienta que les permita liberarse de toda obligación legal que surja en ocasión de una relación laboral, lo que constituye para el trabajador precarización de condiciones de trabajo y vulneración de derechos laborales.

El aporte académico radica en evidenciar las garantías mínimas laborales que son vulneradas a través del outsourcing y propone soluciones prácticas para su prevención.

Además se pretende llamar la atención de los dignatarios de la Nación para que se enfoquen en regular el outsourcing de manera que se proteja integralmente los derechos de los trabajadores.



## HIPÓTESIS

El fenómeno social de la globalización ha alcanzado las formas de contratación laboral en Guatemala, los empresarios en la búsqueda por reducir costos y mejorar la producción, recurren a diversos métodos, siendo el outsourcing una de las herramientas que les permite alcanzar esos objetivos. Pero así como el outsourcing es para el patrón sinónimo de plusvalía, disminución y abaratamiento de costos en mano de obra y extinción de responsabilidades con los trabajadores; para el trabajador es sinónimo de pérdida y precarización de los derechos laborales, disminución del salario e inexistencia de estabilidad en el empleo, que a falta de un referente legal que lo regule, hace más evidente la explotación laboral de la clase obrera.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Con la aplicación de los métodos de investigación analítico, deductivo, inductivo, analógico y las técnicas de investigación científica de revisión bibliográfica, la entrevista y estudios comparados, se logró comprobar la hipótesis planteada, la falta de oportunidades y los compromisos económicos, hacen propicio el escenario para que los trabajadores acepten ser contratados a través de un outsourcing.

Estas vicisitudes son aprovechadas por empresas de suministro de personal, quienes a cambio de un porcentaje de ganancia, ofrecen a los empresarios recurso humano a bajo costo y la oportunidad de desligarse de toda obligación legal con los trabajadores.

En este contexto pareciera que todos ganan, las empresas suministradoras obtiene un porcentaje de ganancia por cada trabajador que suministra, la empresa suministrada obtiene recurso humano a bajo costo y se desliga de cualquier obligación legal, deplorablemente es el trabajador quien sufre y paga las consecuencias, ve disminuidos sus salarios, no goza de estabilidad laboral, y sus derechos laborales cada vez son más precarios, como lo refleja la encuesta realizada en el mes de febrero de 2017.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. El trabajo.....	1
1.1. El trabajo y la evolución de la humanidad.....	2
1.1.1. La prehistoria.....	2
1.1.2. El esclavismo.....	3
1.1.3. El feudalismo.....	4
1.1.4. El capitalismo.....	5
1.2. Clases de trabajo.....	5
1.2.1. Trabajo voluntario .....	6
1.2.2. Trabajo forzoso.....	6
1.2.3. Trabajo por cuenta propia.....	8
1.2.4. Trabajo por cuenta ajena.....	8

### CAPÍTULO II

2. El derecho de trabajo.....	11
2.1. Principios.....	13
2.2. Fuentes.....	18
2.2.1. Fuentes reales o materiales.....	18
2.2.2. Fuentes formales.....	18
2.3. Naturaleza jurídica.....	26
2.4. Derecho internacional del trabajo.....	27
2.4.1. La organización Internacional del Trabajo (OIT).....	27



### CAPÍTULO III

	<b>Pág.</b>
3. El contrato de trabajo.....	29
3.1. Duración.....	30
3.2. Suspensión.....	31
3.2.1. Individual parcial.....	32
3.2.2. Individual total.....	33
3.2.3. Colectiva parcial.....	34
3.2.4. Colectiva total.....	36
3.3. Terminación.....	37
3.3.1. El despido.....	39
3.4. El salario.....	42
3.5. Las jornadas de trabajo.....	43
3.6. El subcontrato, intermediarios y outsourcing.....	45
3.6.1. Breve historia del outsourcing.....	46

### CAPÍTULO IV

4. El outsourcing, un medio de explotación laboral en Guatemala.....	49
4.1. Causas y efectos para el trabajador contratado a través de un outsourcing..	50
4.2. Intervención de la Inspección General de Trabajo.....	54
4.3. Simulación en los contratos de outsourcing.....	56
4.4. Derecho comparado.....	57
4.4.1. México.....	57
4.4.2. Perú.....	58
4.5. Necesidad de regular legalmente el outsourcing en Guatemala.....	60
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>63</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>65</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>75</b>



## INTRODUCCIÓN

La presente investigación se realizó en aras de contribuir con la lucha constante e histórica que día a día realiza la clase trabajadora en contra de las condiciones inhumanas, los salarios miserables, las extensas e ilegales jornadas de trabajo y demás manifestaciones de explotación laboral impuestas por los patronos, quienes hoy ven en el outsourcing una artimaña más para burlar sus obligaciones con los trabajadores.

Cada día más y más empresarios adoptan este tipo de reclutamiento de mano de obra a través de un contrato mercantil de suministro de personal, el cual crea la ilusión de que el patrón pierde de cierta manera sus obligaciones patronales frente a los trabajadores, lesionando los principios generales del derecho de trabajo y vulnerando las garantías mínimas contenidas en el ordenamiento jurídico, aprovechando la falta de regulación legal sobre este tema.

Se alcanzó el objetivo general de establecer que el outsourcing es un mecanismo que los empresarios utilizan para librarse de sus obligaciones patronales y se comprobó la hipótesis, en efecto, para las personas ser contratadas bajo modalidad de outsourcing representa pérdida y precarización de derechos laborales, disminución del salario e inexistencia de estabilidad en el empleo, lo que es ilegal, pero lógicamente para el patrón, representa plusvalía, disminución y abaratamiento del costo de mano de obra y extinción de responsabilidad con los trabajadores.

Fue necesaria la aplicación del método analítico, el método deductivo, el método inductivo, el método analógico y las técnicas de revisión documental y la encuesta para recopilar datos, puntos de vista, experiencias vivenciales, que permitieron visualizar la problemática desde diversas perspectivas. A través del estudio comparado se evidencia que en otros países ya se protege a los trabajadores de los abusos del outsourcing.

Se abordaron diversos tópicos que fundamentan técnica y doctrinariamente la problemática planteada. En el capítulo uno se desarrolla el trabajo como característica



propia de la naturaleza del hombre y su inevitable evolución a medida que evoluciona el trabajo y sus formas; el capítulo dos versa sobre el derecho de trabajo, principios, fuentes, naturaleza jurídica y el derecho internacional; el capítulo tres contiene el contrato de trabajo, aspectos derivados del contrato de trabajo y sus formas, la subcontratación intermediarios y outsourcing; para finalizar el cuarto capítulo enfoca el outsourcing como un medio de explotación laboral en Guatemala, causas y efectos palpados de manera directa con trabajadores encuestados de tres empresas mercantiles con operaciones en el país.

Pertinente resulta pues que como clase trabajadora se denuncie ante las autoridades competentes cualquier tipo de vejámenes y abusos de los patronos, que se exija a los dignatarios de la Nación enfocarse en la creación de normas que protejan a los trabajadores de cualquier truco inescrupuloso que merme las condiciones y garantías mínimas que por ley poseen.

Se espera que el presente trabajo sea un aporte a la sociedad en general, en especial que contribuya a la dignificación de la clase obrera guatemalteca.





## CAPÍTULO I

### 1. El trabajo

“El trabajo, es el esfuerzo físico o bien intelectual que se aplica a la producción de la riqueza, pero encaminada a la dignificación de la posición del hombre frente a la sociedad con la finalidad de permitirle por ende una existencia digna”.<sup>1</sup>

El trabajo como tal, forma parte de los derechos humanos denominados de segunda generación (derechos económicos, sociales y culturales), que tienen como fin el desarrollo de los seres humanos dentro de una sociedad, y es el derecho que tienen las personas de elegir la actividad a realizar bajo condiciones justas y satisfactorias que le proporcione los medios para su subsistencia.

Desde un punto de vista económico, el trabajo es un elemento del proceso de producción y puede definirse como: “La actividad racional encaminada a la producción de objetos útiles, la asimilación de las materias naturales al servicio de las necesidades humanas, la condición natural de la vida humana, independiente de las formas de vida y común a todas las formas sociales por igual”.<sup>2</sup>

Sin duda alguna el trabajo definido desde cualquier perspectiva reflejará siempre la idea de que es una característica propia de la naturaleza del hombre y su espíritu de

---

<sup>1</sup> Guerrero Figueroa, Luis Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 60.

<sup>2</sup> Marx, Karl. **El capital**. Pág. 130.



sobrevivencia que lo hace aplicar sus capacidades, destrezas, habilidades, conocimientos, energías físicas e intelectuales, a la producción de bienes satisfactorios de necesidades.

**1.1. El trabajo y la evolución de la humanidad**

A lo largo de la historia, los seres humanos han ido modificando los hábitos y las costumbres, utilizando la fuerza y el conocimiento para tratar de satisfacer las necesidades integrales y mejorar la calidad de vida. Este intento de superación se realizó a través del trabajo y el empleo de recursos y energía, de forma tal que a medida que se desarrollaba el trabajo, inevitablemente el ser humano se transformaba a sí mismo.

**1.1.1. La prehistoria**

En la prehistoria los primeros humanos obtenían los medios necesarios para subsistir en base a la recolección de frutos, raíces, miel, semillas, nueces, etc. Inicialmente usaban sólo sus manos para conseguir el alimento. A medida que fueron desarrollando sus conocimientos, incorporaron herramientas, palos y piedras con algunas modificaciones para ser utilizados como cuchillos, raspadores, punzones, armas de corto alcance, etc.

Con el descubrimiento del fuego el hombre pasa de recolectar a cazar, es cuando se produce una importante división social del trabajo: la asignación de funciones según la



condición sexual y la edad. En gran parte tiene que ver con las capacidades físicas y con el cuidado de los niños. Mientras los hombres salían a cazar, las mujeres y los impedidos físicamente quedaban a cargo de los niños y el fuego.

En este momento también se desarrolla la familia y se inician intercambios culturales como reuniones alrededor del fuego. El trabajo y la distribución de la caza se hacen de forma colectiva.

### **1.1.2. El esclavismo**

Con la apropiación de tierras, ganados y utensilios, se sientan las bases del esclavismo. La sociedad se divide en dos grandes grupos: los explotadores y los explotados.

Los nobles, los funcionarios, la iglesia y los grandes terratenientes viven a expensas de la explotación de los campesinos, pastores y artesanos. La propiedad se ejerce sobre los medios de producción y sobre las personas, quienes pasan a ser esclavos.

Las primeras sociedades esclavistas surgieron hace unos 8,000 años aproximadamente, cuando los clanes y tribus comenzaron a asentarse en distintos lugares, pasando de ser nómadas a sedentarios.

Aparecen diferencias entre quienes poseían y no poseían la propiedad. La poseían la clase dominante y no la poseían los dominados. Los dominantes se adueñaban



de la tierra, generalmente por la fuerza, y así tomaban los vencedores las mejores tierras.

Comenzó a aparecer la escritura y mayor uso de técnicas, que permitió un avance del hombre en la búsqueda constante de su propio perfeccionamiento; pero esto lo llevó también a someter a otros seres humanos.

Durante el esclavismo el sector productivo eran los esclavos, quienes realmente producían; los amos se limitaban a cuidar lo que producían los esclavos y los sometían para que continuaran produciendo.

Para tener más terrenos, defender lo conquistado, obtener esclavos y someterlos, se creó el ejército y este sometimiento se complementó con las religiones, ya que con esto la diferencia de clase se justificaba como algo natural y de origen divino.

### **1.1.3. El feudalismo**

Tiene su origen en el declive del Imperio Romano, fue una organización social basada en que el señor feudal le entregaba protección al vasallo y un pedazo de terreno para cultivar a cambio de lealtad y trabajo gratuito en sus terrenos.

El feudalismo es generalmente precedido por el nomadismo y en algunas partes del mundo empezó a ser sustituido por el capitalismo.



#### **1.1.4. El capitalismo**

Este impulso natural hacia el comercio y el intercambio fue acentuado y fomentado por las cruzadas que se organizaron en Europa Occidental desde el Siglo XI hasta el Siglo XIII. Las grandes travesías y expediciones de los Siglos XV y XVI reforzaron estas tendencias y fomentaron el comercio, sobre todo tras el descubrimiento del Nuevo Mundo y la entrada en Europa de enormes cantidades de metales preciosos provenientes de aquellas tierras. El orden económico resultante de estos acontecimientos fue un sistema en el que predominaba lo comercial o mercantil, es decir, el objetivo principal consistía en intercambiar bienes y no en producirlos.

La importancia de la producción no se hizo patente hasta la Revolución Industrial que tuvo lugar en el Siglo XIX.

Técnicamente, se define el capitalismo como un sistema económico, con sustento político, social e ideológico, basado en la producción de capital.

#### **1.2. Clases de trabajo**

Diversos autores dividen el trabajo en clases distintas, atendiendo a múltiples factores, sin embargo la clasificación que a continuación se expone atiende directamente a la ilustración y fundamentación doctrinal de la presente investigación.

En virtud de lo manifestado se clasifica en: trabajo voluntario, trabajo forzoso, trabajo



por cuenta propia y trabajo por cuenta ajena.

### **1.2.1. El trabajo voluntario**

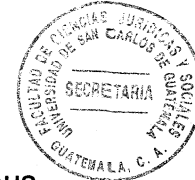
El trabajo voluntario, denominado también voluntariado, dependen de un factor de decisión y humanitario; es un trabajo hecho sin paga que por lo general se realiza para ayudar a organizaciones con escasa financiación, como refugios, organizaciones de rescate de animales u organizaciones de arte, etc.

Generalmente estas organizaciones trabajan en beneficio de la comunidad o un grupo de personas desfavorecidas, y, dependiendo de la organización, el trabajo voluntario puede cubrir todo el espectro, desde tareas domésticas hasta puestos de alta calificación. Por lo general los voluntarios realizan trabajos sencillos para que el personal remunerado complete el trabajo especializado.

### **1.2.2. Trabajo forzoso**

Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ha ofrecido voluntariamente es denominado trabajo forzoso. El pago de un salario u otra forma de compensación no indica necesariamente que el trabajo no sea forzoso u obligatorio.

Por derecho, el trabajo debe otorgarse libremente y el empleado debe tener la libertad de dejar su trabajo, con sujeción a una notificación previa.



En la antigüedad los prisioneros de guerra eran reducidos a la esclavitud por sus captores o los ganadores de las batallas y obligados a trabajar en tareas militares o civiles; como mano de obra para trabajos de construcción, ingeniería, agricultura e incluso era común su utilización como criados para el servicio doméstico.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), obliga a todos sus miembros, que hayan ratificado el Convenio 29, a suprimir, lo más pronto posible, el empleo del trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. El Convenio 105, también ratificado por Guatemala, sobre la abolición del trabajo forzoso, obliga a suprimir y a no hacer uso de ninguna forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Sin embargo según la misma OIT: "Aún se encuentran vestigios de esclavitud en algunas regiones de África y el trabajo forzoso bajo la forma de reclutamiento coercitivo y engañoso existe en muchos países de América Latina y en otros lugares. En muchos países, los trabajadores domésticos se ven atrapados en situaciones de trabajo forzoso y en muchos casos se les impide, mediante amenazas o verdadera violencia, dejar la casa de sus empleadores. La servidumbre por deudas persiste en el sur de Asia, donde millones de hombres, mujeres y niños están atados a su trabajo, a través de un círculo vicioso de deudas. En Europa y América del Norte, un número cada vez mayor de mujeres y niños son víctimas de tráfico para explotación sexual y laboral. La trata de personas ha sido objeto de una atención internacional creciente en los últimos años."<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang--es/index.htm?ssSourceSiteId=empent>. Consultada el 01-03-2017.



### **1.2.3. Trabajo por cuenta propia**

También denominado trabajo autónomo, es la actividad económica o profesional realizada por persona física de forma habitual y directa, a título lucrativo, fuera del ámbito de organización. No se presta subordinadamente a otra persona, aunque sea por su encargo y exista contrato que obligue a realizarlo en la forma determinada por quien recibe la prestación.

Integran especies del trabajo autónomo el de las profesiones liberales, siempre que no se produzca una adscripción regular y dependiente; el de los artistas; literatos; industriales; comerciantes; artesanos; el de los que explotan sus propias fincas o las arrendadas.

El trabajador autónomo es su propio patrono; dentro de la clientela o la demanda, él se fija su horario, él determina sus descansos, él sufre los riesgos de la labor; aunque pueda concertar un seguro al respecto.

### **1.2.4. Trabajo por cuenta ajena**

Se manifiesta cuando la actividad que se realiza beneficia recíprocamente a la persona que ejecuta y a la persona que solicita u ordena la ejecución de un trabajo, en otras palabras, es aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador asalariado a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la





autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar.

El vínculo de dependencia es sólo en función del trabajo, de la naturaleza de su labor y en tareas derivadas del contrato de trabajo.

El Estado proporciona protección a las personas que adquieren ese vínculo laboral en relación de dependencia, lo que se denomina seguridad social. La seguridad social consistente en la prestación de servicios médico hospitalarios encaminados a conservar, prevenir o restablecer la salud de los trabajadores, que va desde el diagnóstico hasta la aplicación de tratamientos.

La Organización Internacional del Trabajo define la seguridad social como “la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.”<sup>4</sup>

La Constitución Política de la República de Guatemala en su Artículo 100 garantiza “el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación, instituyendo su régimen como una función pública, unitaria y obligatoria”, de igual forma por mandato

---

<sup>4</sup> <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>. (Consultada el 01-03-2017)



constitucional, la seguridad social está a cargo del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, institución que brinda este servicio a todos sus afiliados y a los familiares que dependan económicamente de ellos, en calidad de beneficiarios.

Ente los riesgos sujetos a protección del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social están: accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, maternidad, enfermedades generales, invalidez, orfandad, viudedad, vejez, gastos funerarios, etc.

No se debe confundir la seguridad social con la previsión social, que es otra consecuencia del trabajo por cuenta ajena. Este es un concepto más amplio, ya que en este sentido las políticas de Estado no van dirigidas únicamente a cubrir riesgos, sino también a mejorar la calidad de vida del sector trabajador de la población, el que comprende pensiones, jubilaciones, seguridad laboral e incluso recreación.

Además del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, la previsión social está a cargo de otras instituciones como: El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, La Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSEC), El Instituto de Previsión Militar (IPM), El Instituto de Recreación de los Trabajadores (IRTRA), entre otras.

Derivado de las múltiples consecuencias que genera el trabajo por cuenta ajena, tanto para los trabajadores, patronos y el Estado, es este el campo de aplicación del derecho de trabajo o derecho laboral como se denominará indistintamente a lo largo del presente trabajo de investigación.



## CAPÍTULO II

### 2. El derecho de trabajo

Como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas. El empleador, es decir quien contrata a un trabajador, cuenta con una mayor fuerza y responsabilidad que el empleado. Por eso, el derecho laboral tiende a limitar la libertad de cada compañía a fin de proteger al involucrado más débil de esta estructura, lo que supone que el derecho laboral se basa en un principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica.

El derecho de trabajo “surgió en base a la necesidad de proteger a la clase trabajadora en vista de la inmisericorde explotación a que fue sometida al presentarse el sistema capitalista de producción como modo determinante, al destrozarse las bases del sistema feudal ya que era obsoleto hacia el siglo XVIII en Europa. Y fue precisamente la lucha de los obreros en Inglaterra que ante salarios misérrimos y jornadas de trabajo que duraban hasta las dieciocho horas diarias, en que no había derecho a séptimo día, vacaciones, aguinaldo ni otras prestaciones logradas, ya casi universalmente, lo que forzó la necesidad de que surgiera esta rama del derecho”.<sup>5</sup>

El derecho de trabajo “tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y en cuanto atañe a los profesionales y a la

---

<sup>5</sup> López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 79.



forma de prestación de los servicios y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”.<sup>6</sup>

En Guatemala, durante la Época Precolonial, aproximadamente en el año 1524, no existía un derecho laboral como tal, sino una esclavitud hacia los indígenas por medio del trabajo forzoso impuesto por los españoles.

Durante la Época Colonial el trabajo de las personas realizado en las fincas de los españoles era regulado por las Leyes de Indias, leyes que perdieron vigencia en 1821, dando inicio a la etapa independiente, en la cual el derecho de trabajo empieza a tomarse como tal a través de leyes, decretos y acciones de los pobladores.

Durante la Revolución Liberal en el año de 1871 se emitió un Código Civil aplicado al trabajo, que suponía en igualdad de condiciones al patrono y al trabajador.

Para salvaguardar y garantizar los derechos de los trabajadores se estableció el Código Civil de 1877, el cual estaba inspirado en la legislación española. Los trabajadores ya no eran tratados como esclavos sino se les respetaba, como se evidencia en el Artículo 6 del Decreto Número 486 de 1894, que establecía que no se podía cometer ningún abuso o presión en la contratación laboral o de lo contrario sería llevado a los tribunales de justicia.

---

<sup>6</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 68.



El gobierno de Juan José Arévalo Bermejo se ocupó de los urgentes problemas sociales y laborales, emitiendo el Código de Trabajo, Decreto Número 1441, publicado en el Diario Oficial el 16 de junio de 1971, constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador.

## **2.1. Principios**

Los principios del derecho de trabajo son las reglas inalterables e ideas elementales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral como durante su desarrollo; son líneas, directrices o matrices que inspiran directa o indirectamente la creación de nuevas normas de beneficio para la colectividad.

Estos principios cumplen tres funciones básicas:

- a) Función informadora: nutre de datos y fundamentos para el ordenamiento jurídico.
- b) Función normativa: actúa como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley, es un medio de integración del derecho.
- c) Función interpeladora: opera como criterio orientador del juez o del intérprete de las normas jurídicas.



Existen diversos criterios sobre los principios del derecho laboral. Criterios de carácter ideológico que se ubican en los considerandos del Código de Trabajo y criterios de carácter técnico, ubicados en la parte expositiva de la citada norma jurídica. De manera ecléctica se analizarán los siguientes:

**a) El principio de tutelaridad**

La protección jurídica es preferente para el trabajador, trata de compensar su desigualdad económica con el patrono, este principio contiene tres reglas:

- Regla más favorable: cuando existe concurrencia de normas, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador.
  
- Regla de la condición más beneficiosa: una nueva norma no puede desmejorar las condiciones que ya tiene un trabajador.
  
- Regla *in dubio pro operario*: entre interpretaciones que puede tener una norma, se debe seleccionar la que más favorezca al trabajador.

**b) Principio de irrenunciabilidad de garantías mínimas**

El trabajador está imposibilitado de privarse voluntariamente de los derechos y garantías mínimas que le otorga la legislación laboral. Lo que sea renunciado está viciado de nulidad absoluta.



Así, un trabajador no puede renunciar a su salario o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento, ni pedir al patrono que le deje trabajar más tiempo que el que establecen las normas laborales como máximos, entre otras garantías.

### **c) Principio de imperatividad**

El derecho laboral se aplica de forma coercitiva y forzosa en cuanto a las garantías mínimas que concede la ley. Los derechos laborales son irrenunciables para los trabajadores.

La autonomía de la voluntad está limitada en cuanto a las prestaciones mínimas que la ley regula, en otras palabras, el patrono y el trabajador no tienen libertad de pactar condiciones de trabajo que estén por debajo de las garantías mínimas establecidas y reguladas en la ley.

### **d) Principio de realidad objetiva**

El derecho de trabajo otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido sobre la forma o apariencia o lo que las partes han convenido.

El contrato de trabajo es un contrato de realidad que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió, por lo tanto, a diferencia de lo que ocurre en derecho civil, que le da especial relevancia a lo pactado por las partes, a



quienes entiende libres para disponer de sus derechos. En el derecho de trabajo cuando exista discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos, se debe dar preferencia a los hechos.

#### **e) Principio del derecho de trabajo como derecho público**

El derecho laboral es una rama del derecho público, por lo tanto privilegia el interés social sobre el interés particular.

#### **f) El principio democrático**

Este principio está orientado a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores por constituir la mayoría de la población.

#### **g) Principio de sencillez**

El derecho laboral debe estar desprovisto de mayores formalismos para que se logre obtener una justicia pronta y cumplida, algunos ejemplos de este principio, se encuentran inmersos en el Código de Trabajo, entre ellos el Artículo 27: "El contrato individual de trabajo puede ser verbal...". Artículo 321: "No es necesaria la intervención de Asesor en estos juicios...". Artículo 333: "Si la demanda se interpone oralmente, el juez debe levantar acta..."





#### **h) Principio conciliatorio**

Este principio pretende armonizar el capital con el trabajo y todos los factores económicos y sociales pertinentes.

#### **i) Principio evolutivo**

El desarrollo o mejoras para los trabajadores en las condiciones de trabajo debe realizarse en forma dinámica en cuanto a las posibilidades de cada empresa patronal, de manera que las garantías mínimas sean superadas favorablemente para los trabajadores. Un ejemplo de ello es que el salario sea más elevado que el salario mínimo, que se reduzca la jornada de trabajo, que el número de días de descanso semanal sea mayor, más días de vacaciones que los que regula la ley, etc.

#### **j) Principio de justicia social**

La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 101 establece: "El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social." Pero, ¿qué es la justicia social? "La justicia social se refiere a las nociones fundamentales de igualdad de oportunidades y de derechos humanos, más allá del concepto tradicional de justicia legal. Está basada en la equidad y es imprescindible para que los individuos puedan desarrollar su máximo potencial y para que se pueda



instaurar una paz duradera.”<sup>7</sup>

## **2.2. Fuentes**

“Por fuente se entiende todo principio, fundamento u origen de donde provienen las normas jurídicas y en especial del derecho positivo o vigente en determinado país o época. Las fuentes son todas aquellas que o bien dan origen a normas o determinan las pautas a que las normas tienen que ajustarse”.<sup>8</sup>

### **2.2.1. Fuentes reales o materiales**

Las fuentes reales o materiales son aquellos hechos o circunstancias de la realidad, la problemática, vejámenes, injusticias, intereses sectoriales, que inspiran al legislador y determinan su voluntad legislativa.

### **2.2.2. Fuentes formales**

Las fuentes formales son las normas propiamente dichas que nacen como consecuencia de las fuentes materiales para reglar en el marco jurídico los deberes y derechos de las partes, y las partes se podrán amparar en ellas para realizar el reclamo judicial ante su violación.

---

<sup>7</sup> [http://www.enredate.org/cas/educacion\\_para\\_el\\_desarrollo/justicia\\_social](http://www.enredate.org/cas/educacion_para_el_desarrollo/justicia_social). (Consultada el 10-01-2017)

<sup>8</sup> Cabanellas, **Diccionario de derecho usual**. Pag. 288.



A su vez las fuentes formales se dividen en fuentes formales internas y fuentes formales internacionales.

En Guatemala son fuentes formales del derecho laboral:

**a) La Constitución Política de la República de Guatemala:** es la ley suprema de la República de Guatemala, fue creada por una Asamblea Nacional Constituyente en representación del pueblo con el objeto de organizar jurídica y políticamente al Estado. Contiene los derechos fundamentales de los miembros de su población, entró en vigencia el 14 de enero de 1986. Jurídicamente se divide en tres partes: la parte dogmática, la parte orgánica y la parte pragmática, procesal o práctica.

La parte dogmática se encuentra regulada del Artículo 1 al Artículo 139, en la cual se norman los derechos y libertades fundamentales. Es considerada la parte más importante de la Constitución Política de la República de Guatemala.

Del Artículo 140 al Artículo 262 se regula la parte orgánica, en la cual se establece la organización del Estado y de los Organismo del Estado, los cuales son: Organismo Legislativo que comprende del Artículo 157 al Artículo 181; Organismo Ejecutivo normado del Artículo 182 al Artículo 202; y Organismo Judicial establecido del Artículo 203 al Artículo 222, así como de las entidades autónomas y descentralizadas del Estado.

La parte procesal, pragmática o práctica, contenida en los títulos VI y VII, de los



Artículos 263 al 281, regula las garantías y los mecanismos para hacer valer los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, con el objeto de defender el orden constitucional.

Es en la sección octava del capítulo II donde la Constitución Política de la República de Guatemala plasma las directrices del derecho de trabajo como un derecho social. El Artículo 101 establece “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”.

Del Artículo 102 se extraen las garantías o derechos sociales mínimos: la libre elección del trabajo en condiciones económicas satisfactorias, el derecho a un salario, la igualdad del salario para igual trabajo en igualdad de condiciones, el pago en moneda de curso legal, la inembargabilidad del salario, las jornadas de trabajo acordes a la ley, derecho a un día de descanso remunerado, derecho a 15 días de vacaciones anuales pagadas, derecho a un aguinaldo anual no menor al 100 por ciento del salario mensual, derecho a una indemnización derechos de sindicalización, entre otros.

La Constitución Política de la República de Guatemala es fuente formal del derecho de trabajo en virtud de la irrenunciabilidad de los derechos laborales ordenada en su Artículo 106 y la supremacía constitucional regulada en el Artículo 44: “Serán nulas Ipso Jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la constitución garantiza”.



**b) Los tratados internacionales:** un tratado internacional es un acuerdo escrito entre ciertos sujetos de derecho internacional y que se encuentra regido por este, que puede constar de uno o varios instrumentos jurídicos conexos, siendo indiferente su denominación. Como acuerdo implica siempre que sean, como mínimo, dos personas jurídicas internacionales quienes concluyan un tratado internacional. Por ejemplo los gobernantes de cada país se reúnen para acordar los límites fronterizos y así no tener problemas con sus territorios.

El Artículo 46 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “En materia de derechos humanos, los tratados y convenios internacionales aceptados y ratificados por Guatemala, tiene preeminencia sobre el derechos interno”.

Por consiguiente siendo el trabajo un derecho humano, que como ya se expuso, es la categoría que le confiere el Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, los tratados internacionales tienen preeminencia sobre el derecho interno y antes de entrar en discusión sobre la supremacía constitucional, los tratados internacionales armonizan y complementan el texto constitucional.

**c) Las leyes ordinarias:** la ley ordinaria es la norma de rango legal que constituye el segundo escalón en la jerarquía jurídica de las leyes del Estado tras la Constitución Política de la República de Guatemala y es paralela a las leyes orgánicas u otras equivalentes. Son creadas, modificadas y derogadas por el Congreso de la República de Guatemala por mandato constitucional que le confiere en su Artículo 157 la potestad legislativa.



Entre las principales leyes ordinarias de aplicación en materia laboral se pueden mencionar:

- El Código de Trabajo, Decreto Número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala: sustantivamente regula derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y el derecho colectivo. De manera adjetiva crea instituciones para resolver conflictos laborales.
  - Ley del Servicio Civil, Decreto Número 1748 del Congreso de la República de Guatemala: consigna garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos y su relación con la Administración Pública.
  - Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto Número 295 del Congreso de la República de Guatemala: en esta ley se contempla al Estado como empleador y queda obligado a contribuir y financiar el régimen de seguridad social ante los riesgos de enfermedad, maternidad y accidentes que corren los servidores públicos como trabajadores del Estado.
  - Los reglamentos: son la consecuencia de las competencias propias que el ordenamiento jurídico establece en el entendido que las normas constitucionales regulan directrices, las leyes ordinarias determinan competencia y los reglamentos plasman procedimientos para la aplicación de las normas jurídicas.
- d) Las convenciones colectivas:** son acuerdos celebrados entre los organismos



sindicales de trabajadores y el patrono, homologados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Las convenciones, en cuanto se refiere a las condiciones de trabajo, son fuentes de derecho, ya que las disposiciones resultan obligatorias en relación a todos los trabajadores del centro de trabajo, derivado del fuero de extensión de que se encuentra revestida la convención colectiva y que sustituyen al derecho producto del proceso legislativo de creación de las leyes.

**e) El uso local y la costumbre:** “El uso local y la costumbre son fuentes de trabajo. Por ello, se entiende la reiteración de conductas que se extienden a lo largo del tiempo y que resultan insertas en los contratos de trabajo y por lo tanto modificadores de las condiciones de contratación inicialmente pactadas por el patrono y el trabajador”.<sup>9</sup>

Al respecto la división clásica distingue entre costumbres:

- *Secundum legem*: es decir, la costumbre coincide con el texto legal o lo mejora.
- *Proeter legem*: la costumbre está más allá en la ley y se desenvuelve en un área respecto de la cual la ley no se ha pronunciado.
- *Contra legem*: la costumbre se instala en ambiente de contradicción con la ley. Debe

---

<sup>9</sup> Alonso Olea, Manuel. **Introducción al derecho de trabajo**. Pág. 65.







**h) Principios generales de derecho:** “Los principios generales de derecho común son fuentes del derecho, debido a que cuando una cuestión no se pueda resolver por aplicación de las normas que rigen el contrato de trabajo o mediante las otras leyes análogas, tiene que acudir a la aplicación del derecho común.”<sup>10</sup>

Consisten en los enunciados normativos más generales que, a pesar de no haber sido integrados formalmente en el ordenamiento jurídico, se entiende que son parte de él, debido a que son de utilidad a otros enunciados normativos particulares o bien recogen de forma abstracta el contenido de un grupo de ellos. Son conceptos o proposiciones de naturaleza axiológica o técnica que informan la estructura, la forma de operación y el contenido mismo de las normas, grupos normativos, conjuntos normativos y del mismo derecho en general.

Los principios son utilizados por los jueces, los legisladores, los creadores de la doctrina y por los juristas en general, ya sea para la integración de los derechos legales o bien para la doctrina y por los juristas en general, ya sea para la integración de los derechos legales o bien para la interpretación de normas jurídicas cuya aplicación puede llegar a resultar dudosa.

El Artículo 15 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula: “Los casos no previstos por éste Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajador, en segundo lugar, de

---

<sup>10</sup> Alonso. **Op. Cit.** Pág. 120.



acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principio y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común”.

### **2.3. Naturaleza jurídica**

En Guatemala existen dos corrientes filosóficas y doctrinarias sobre el encuadramiento de la naturaleza del derecho de trabajo, la discrepancia no radica en cuanto a si es parte del derecho público o del derecho privado, más bien, se ha manejado otro criterio.

La mayoría de autores coinciden en encuadrar el derecho de trabajo como una rama del derecho público, sin embargo algunos otros autores establecen que el derecho de trabajo es un derecho social.

Quienes tienen el criterio que es una rama del derecho público lo hacen basados en el Artículo 14 del código de trabajo que regula: “El presente Código y sus reglamentos son normas legales de orden público...”; mientras quienes tienen el criterio de que el derecho de trabajo es un derecho social se fundamentan en la sección de la Constitución Política de la República de Guatemala en que se encuentra regulado el derecho de trabajo y es específicamente en la sección octava del capítulo II, denominada Derechos Sociales.

Para fines didácticos se adopta el criterio tradicional que determina al derecho de trabajo o derecho laboral como una rama del derecho público, esto en virtud de que la misma Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de



Guatemala lo encuadra en esta área del derecho al evaluar el derecho laboral dentro de la fase pública del examen técnico profesional, previo a otorgar el título de abogado a los estudiantes de dicha casa de estudios superiores.

## **2.4. Derecho internacional del trabajo**

“Las normas internacionales del trabajo se desarrollaron con el fin de constituir un sistema global de instrumentos relativos al trabajo y a la política social, sostenido a su vez por un sistema de control que permite abordar todos los tipos de problemas que plantea su aplicación a escala nacional.”<sup>11</sup>

Como se analizó, por mandato constitucional, lo establecido en convenios y tratados internacionales forman parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

### **2.4.1. La Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es un organismo de las Naciones Unidas especializado en asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles.

La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional

---

<sup>11</sup> <http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm>. (Consultada el 01-03-2017)



del Trabajo que se reúne anualmente en junio. Su órgano ejecutivo es el Consejo de Administración que se reúne cuatrimestralmente en Ginebra para tomar decisiones sobre políticas de la OIT, establecer el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la Conferencia para su aprobación.

“La OIT es la fuente de derecho internacional laboral representada en sus Convenios y Recomendaciones y en los documentos que emanan de su mecanismo de control de la aplicación de esas normas internacionales del trabajo. Los Convenios de la OIT son tratados internacionales sujetos a ratificación por los Estados miembros de la OIT. Sus Recomendaciones son instrumentos no vinculantes, que por regla general tratan de los mismos temas que los Convenios.”<sup>12</sup>

Guatemala es miembro de la OIT desde el año 1945, forma parte de la región de América, sin embargo existe un registro anterior de su participación y es del año 1919 a 1938. Tiene ratificados a la fecha 74 Convenios, de los cuales 68 están en vigor, 4 han sido denunciados y 1 ha sido ratificado en los últimos 12 meses.

---

<sup>12</sup> <http://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/labour-law/lang--es/index.htm>.  
(Consultada el 01-03-2017)



## CAPÍTULO III

### 3. El contrato de trabajo

El contrato es un acto por el cual una parte se obliga con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Es laboral cuando además de los elementos de cualquier contrato que son: capacidad de las partes para contratar, consentimiento, causa lícita, objeto lícito; concurren tres elementos esenciales:

- a) La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- b) La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a este para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos que debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y,
- c) Un salario como retribución del servicio, tal y como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 102, literal b): “Todo trabajo será equitativamente remunerado...” y en el Artículo 18 del Código de Trabajo: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico



mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a presentar 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.”

Una vez reunidos los tres elementos de que trata el Artículo relacionado, se entiende que existe contrato de trabajo y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen.

El contrato de trabajo puede ser acordado de forma verbal o escrita, prefiriéndose esta última para que sirva como medio de prueba en un momento determinado; pero ambas formas de contratación están reguladas por el ordenamiento laboral guatemalteco y gozan de los mismos derechos y obligaciones.

**3.1. Duración**

La duración del contrato de trabajo resulta ser el tiempo que las partes han pactado durante el cual se mantendrá vigente la relación laboral.

El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por un tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio, lo cual está regulado en el Artículo 25 del Código de Trabajo.



Independientemente del tiempo acordado, en todo contrato de trabajo, las partes tienen los mismos derechos y obligaciones dispuestas en la normativa laboral.

Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar.

### **3.2. Suspensión**

Se entiende como suspensión de los contratos de trabajo, la interrupción temporal del cumplimiento de las obligaciones de forma unilateral o bilateral, sin que esto rompa el vínculo contractual entre empresa y trabajador, como lo norma el Artículo 65 del Código de Trabajo: " 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 de forma individual parcial, individual total, colectiva parcial y colectiva total.

### **3.2.1. Individual parcial**

Hay suspensión individual parcial cuando solo una de las partes, trabajador o patrono, deja de cumplir sus obligaciones fundamentales por las causas siguientes:

a) Las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que conceda el patrono con goce de salario; en estos casos, el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda.

b) Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, que es la exposición a la integridad física de un trabajador por la actividad laboral desempeñada, los descansos pre y post-natales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; al igual que en los casos de la literal anterior el trabajador queda relevado de su obligación de ejecutar las labores convenidas y el patrono queda obligado a pagar el salario que corresponda, además, si el trabajador está protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad





Social, correlativos a los riesgos sociales, el patrono debe pagar únicamente las cuotas que ordenen los reglamentos emitidos por el Instituto.

c) Cuando los trabajadores, por mandato del Código de Trabajo, inciso e) del Artículo 63, presten auxilio en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, en este caso el patrono no tiene obligación de realizar remuneraciones adicionales.

### **3.2.2. Individual total**

Existe suspensión individual total del contrato de trabajo cuando las dos partes, trabajador y patrono, dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales por las causas siguientes:

a) Las licencias o descansos sin goce de salario, que acuerden patronos y trabajadores;

b) Si el trabajador no está protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las disposiciones legales, siempre que hayan transcurridos los siguientes términos:

- Después de un trabajo continuo mayor de dos meses y menor de seis le debe pagar medio salario durante un mes;



- Después de un trabajo continuo de seis o más meses pero menor de nueve, le debe pagar medio salario durante dos meses; y

- Después de un trabajo continuo de nueve o más meses, le debe pagar medio salario durante tres meses.

c) La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten, toda vez el trabajador dé aviso al patrono dentro de los cinco días siguientes a aquel en que empezó su prisión provisional, prisión simple o arresto menor y reanude su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que obtuvo su libertad y si no lo hace, el patrono puede dar por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad, de igual manera si el delito por el que se le procesa se suponga cometido contra el patrono, sus parientes, sus representantes o los intereses de uno u otros.

Si bien es cierto en estos casos el trabajador y el patrón dejan de cumplir sus obligaciones, esto no da por terminado el contrato de trabajo.

### **3.2.3. Colectiva parcial**

La suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo se manifiesta cuando por una misma causa el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.



Estas causas son:

- a) La huelga legalmente declarada: en virtud de una huelga declarada justa, los Tribunales de Trabajo y Previsión Social deben condenar al patrono al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado. Los trabajadores que por la naturaleza de sus funciones deban laborar durante el tiempo que dure la huelga tendrán derecho a salario doble.
  
- b) El paro ilegal realizado por el o los patronos: el paro realizado por el patrono o patronos, que haya sido declarado ilegal por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata, obliga al patrono a reanudar los trabajos y a pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidos.
  
- c) El paro legal imputado al patrono: toda vez un Tribunal de Trabajo y Previsión Social declare que los motivos de un paro legal son imputables al patrono, al igual que en el caso anterior, el patrono debe pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron indebidamente suspendidos.
  
- d) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos: ante este hecho, los tribunales deben graduar discrecionalmente, según el mérito de los autos, la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a sus trabajadores, siempre que la falta de materia prima sea imputable al patrono; cuando no lo sea los patronos podrán



acceder de previo o acceder después a pagar a sus trabajadores durante la vigencia de la suspensión, sus salarios en parte o en todo.

e) Paro legalmente declarado: cuando el propósito exclusivo del patrono es defender frente a sus trabajadores los intereses económicos propios y comunes a los mismos, siempre que los patronos hayan accedido de previo o accedan después a pagar a sus trabajadores durante la vigencia de la suspensión sus salarios en parte o en todo.

f) La muerte o incapacidad del patrono, casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito: al igual que en el caso anterior, los patronos deben haber accedido de previo o acceder después a pagar a sus trabajadores durante la vigencia de la suspensión sus salarios en parte o en todo.

#### **3.2.4. Colectiva total**

La suspensión colectiva total de los contratos de trabajo se materializa cuando tanto patrono como trabajador quedan relevados de sus obligaciones fundamentales, sin responsabilidad para ellas.

Causas:

a) La huelga legalmente declarada: cuyas causas no hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.



b) El paro legalmente declarado: cuando la suspensión y abandono temporal del trabajo, sea ordenada y mantenida por uno o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender frente a los trabajadores sus intereses económicos o en su caso, comunes a los mismos.

c) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos: cuando no sea imputable al patrono.

d) La muerte o la incapacidad del patrono: cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

e) Casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito: cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

En las causas manifestadas en las literales c), d) y e) el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

### **3.3. Terminación**

La relación de trabajo puede extinguirse o cesar por despido del trabajador, desistimiento de éste, mutuo disenso, por la llegada del término pactado, incapacidad,



jubilación, entre otros motivos.

Cuando se produce el rompimiento o cese de la relación de trabajo, surgen consecuencias jurídicas para los trabajadores y para los patronos.

El Artículo 76 del Código de Trabajo, Norma: "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."

En virtud de lo anterior se distinguen diversas causas que pueden producir el cese de la relación laboral:

a) Por voluntad unilateral: el trabajador puede en forma unilateral dar por terminada la relación de trabajo, la forma general para ello sería la renuncia. También puede suceder que el patrono lo despida, siendo esta también una decisión unilateral por parte del patrono.

La supresión de puestos también es una forma unilateral voluntaria de terminación de contrato de trabajo, comúnmente denominado recorte de presupuesto.

b) Por disposición de la ley: esta forma de cesar la relación de trabajo se refiere básicamente a lo regulado en los Artículos 77 y 78 del Código de Trabajo, en los cuales se mencionan algunas de las causas por medio de las cuales, tanto los trabajadores como los patronos, pueden dar por terminada la relación de trabajo. De igual manera existen otras causas, entre ellas: la muerte del trabajador, por invalidez, jubilación o despido.

### **3.3.1. El despido**

El despido, como ya se mencionó, es una causa de extinción de la relación laboral, derivado del desistimiento de emplear del empresario. Puede obedecer a distintas razones, si bien es cierto, las legislaciones laborales modernas tienden a garantizar una mínima estabilidad en el empleo, restringiendo la facultad de los patronos de despedir a los trabajadores de manera antojadiza, estipulando que debe existir un causa justa o justificada; también es cierto que en la actualidad y en muchos países esta exigencia no se respeta, en el peor de los casos el patrono se limita a pagar la indemnización al trabajador por los daños causados con ocasión del despido y este debe tomarla y conformarse con buscar otro lugar en donde trabajar.

Existen dos clases de despido en la legislación laboral guatemalteca, denominadas despido directo y despido indirecto. El primero de ellos es un acto unilateral de voluntad del patrono de rescindir el contrato de trabajado, poniéndole término a la relación laboral invocando una causa de incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del



trabajador o bien invocando otra causa no atribuible a este; mientras el despido indirecto es la decisión unilateral tomada por el trabajador para dar fin a la relación de trabajo, con base a causas reales o supuestos imputables al patrono, que surte plenos efectos jurídicos una vez que el trabajador la comunica al empleador y cesa efectivamente el desempeño del cargo.

Es necesario considerar las distintas modalidades de esta clase de despido tipificadas legalmente en el ordenamiento jurídico guatemalteco y otras referidas doctrinalmente, las cuales se citan a continuación:

- a) Despido justificado: es aquel realizado o efectuado por el patrono, cesando la relación laboral, refiriéndose a causas que le son imputables al trabajador.
- b) Despido injustificado: se refiere al despido que realiza el patrono al trabajador, sin haber probado el incumplimiento de las obligaciones imputables a este, o bien cuando ha sido probada la causal o causales invocadas por el empleado o trabajador para darse por despedido en forma directa.
- c) Despido disciplinario: se fundamenta en el incumplimiento previo del trabajador, como faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad, ofensas verbales o físicas al empresario, a los compañeros de trabajo o a los familiares que conviven con uno u otros, indisciplina o desobediencia, proceder contrario a la buena fe, abuso de confianza, disminución continuada e intencionada del rendimiento normal o pactado y la





embriaguez habitual o toxicomanía.

Para que el despido disciplinario sea válido, cabe exigir el cumplimiento de una serie de requisitos relativos al plazo con que cuenta el empresario para adoptar tal medida, las formalidades que han de seguirse para tomarla y el procedimiento especial utilizable cuando la decisión afecta a representantes sindicales. Todos estos requisitos tienden a garantizar los legítimos intereses del trabajador, posibilitando la impugnación del despido, que puede ser declarada improcedente cuando no quedan acreditados de forma apropiada los hechos que alega el empleador, o nulo, que tiene lugar cuando no se cumplen los requisitos señalados por la ley para el efecto. Para ello debe tomarse muy en cuenta el debido proceso y derecho de defensa del trabajo.

d) Despido por circunstancias objetivas: este se produce por ineptitud del trabajador, falta de adaptación a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo o amortización necesaria del mismo, faltas de asistencia al trabajo, aún las justificaciones.

e) Despido por fuerza mayor: es aquel que viene determinado, como su nombre lo indica, por alguna circunstancia no imputable a alguna de las partes de la relación de trabajo; por ejemplo, incendio, terremoto o el cierre de la empresa por crisis económica o causa tecnológica. También lo es aquel que implique la cesación de la industria, comercio o servicio.

El despido tanto directo como indirecto, y las otras formas que se derivan en la propia doctrina, tienen su naturaleza en la esencia misma del contrato de trabajo y de la



relación contractual, que por diversidad de circunstancias, no puede tener forma estática perpetua, sino que al surgir eventualidades que pueden ser imputables al patrono o al trabajador o bien por el cese mismo de la actividad propia del trabajo, puede exigirse; es por ello que la naturaleza jurídica del despido radica en que es una institución jurídica legal propia del derecho de trabajo.

El análisis jurídico del despido versa en cuanto al despido directo, como una decisión unilateral del patrono que se le permite legalmente por las causales reguladas en el Artículo 77 del Código de Trabajo, pero en el que el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador. Respecto del despido indirecto, es la facultad que tiene el trabajador de darse por despedido, se encuentra regulado en el Artículo 79 del Código de Trabajo y el trabajador que se dé por despedido en forma indirecta goza asimismo del derecho de demandar a su patrono el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.

#### **3.4. El salario**

El salario es una contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado para un empleador, la cuantía se establece en el contrato de trabajo. El salario se recibe principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, siempre debe existir una remuneración



en dinero. La retribución en especie es necesariamente adicional.

El Artículo 88 del Código de Trabajo establece: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste."

En Guatemala existe la figura legal denominada salario mínimo, este se encuentra regulado en el título tercero del Código de Trabajo, en el capítulo II. Se considera que la principal función del salario mínimo es proteger a los trabajadores que están en la parte inferior de la jerarquía salarial de Guatemala, esta es su razón de ser.

### **3.5. Las jornadas de trabajo**

La jornada de trabajo o jornada laboral está formada por el número de horas que el trabajador está obligado a trabajar efectivamente. Se debe diferenciar del concepto de horario de trabajo; la jornada representa el número de horas que el trabajador debe prestar su servicio, mientras que el horario fija la hora de entrada y la salida.

El Código de Trabajo en el Capítulo Tercero reconoce las siguientes jornadas de trabajo:

- a) Jornada de trabajo ordinaria diurna, que se ejecuta entre las seis y las dieciocho



horas de un mismo día, no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

b) Jornada de trabajo ordinaria nocturna, es el trabajo que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente, no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana.

c) Jornada de trabajo ordinaria mixta, es la jornada que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno, no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

d) Jornada extraordinaria de trabajo, refiere al trabajo efectivo que se ejecuta fuera de los límites de tiempo que se determina en las jornadas ordinarias o que excede del límite inferior que contractualmente se pacte, este trabajo debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.

No se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él cometidos durante la jornada ordinaria.

Estos lineamientos como se analizó en el capítulo anterior también forman parte de las garantías mínimas de los trabajadores reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, así como de las disposición ratificadas por el Estado de

Guatemala como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, en el Convenio 1919 sobre horas de trabajo.

En el presente capítulo se abarca los aspectos importantes que deben figurar en un contrato de trabajo, con el fin de sustentar la problemática en cuestiones de outsourcing y subcontratación que se plantean a continuación.

### **3.6. El subcontrato, intermediarios y outsourcing**

El subcontrato o subcontratación: "Es la técnica de producción o suministro de servicios por la cual una empresa principal concluye un contrato con un subempresario o subcontratista que se compromete a ejecutar toda o parte de la prestación con una mano de obra que él contrate."<sup>13</sup>

En tanto los intermediarios, en el derecho laboral también conocidos como contratistas de trabajo, son aquellos terceros en la relación patrón-trabajador ajenos a la relación laboral entre ambos, por lo tanto con él no existe subordinación.

Los intermediarios pueden ser contratistas o empresas proveedoras de mano de obra que tienen como función la actividad de contratar por su cuenta a trabajadores para que realicen actividades laborales a otras empresas que por lo general son de carácter temporal.

---

<sup>13</sup> <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/subcontrato/subcontrato.htm> (Consulta 08-03-2017)



Esta figura contractual se encuentra regulada en el Artículo 5 del Código de Trabajo, que establece: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables.

No tiene carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.”

El segundo párrafo del Artículo que precede hace una excepción de lo que es un intermediario y lo que no lo es, ese apartado es el que da lugar al denominado hoy en día como outsourcing, que es una forma de contratar unos servicios por parte de una empresa, de tal manera que se recurre a otra empresa diferente para que gestione un aspecto o servicio de la entidad matriz. Así, este sistema se basa en la transferencia de un proceso de un negocio a un suplidor.

### **3.6.1. Breve historia del outsourcing**

El outsourcing es una práctica que data desde el inicio de la Era Moderna. Este concepto no es nuevo en Latinoamérica, ya que muchas compañías competitivas lo realizan como una estrategia de negocio.



Delegar responsabilidades y compromisos que no son inherentes a la esencia del negocio ha sido una constante en las organizaciones. Al comienzo de la era Post - industrial se inicia la competencia en los mercados globales, y es entonces cuando las empresas deciden que otros asuman responsabilidades, porque no parecía suficiente su capacidad de servicios para acompañar las estrategias de crecimiento.

La práctica del outsourcing se lleva a cabo desde hace varios años, pero recientemente el tema se ha dado a conocer en el mercado debido a que en Guatemala se está implantado en el mundo de los negocios. Esta modalidad se ha hecho cada vez más atractiva para los empresarios debido a que estos se enfrentaban a un esquema laboral que mermaba las utilidades de sus empresas, y también dicho término se utiliza para describir un fenómeno que se está extendiendo a toda la industria.

Hoy en día se habla de outsourcing como una forma de externalizar no solo servicios técnicos, sino en sí externalizar las responsabilidades patronales a través de un contrato mercantil de suministro de personal, que es en sí el objeto de la presente investigación; determinar ventajas, desventajas, causas y efectos, entre otros aspectos del mismo.







## CAPÍTULO IV

### 4. El outsourcing, un medio de explotación laboral en Guatemala

El ámbito globalizado en el que se desenvuelven las economías ha propiciado que se incremente la producción y la prestación de servicios a través de esquemas compartidos denominados outsourcing o subcontratación, que se definen como: “El proceso económico en el cual una empresa determinada mueve o destina los recursos orientados a cumplir ciertas tareas a una empresa externa, por medio de un contrato.”<sup>14</sup>

Los procesos de externalización son ya parte de la evolución del fenómeno globalizador. En su carácter internacional destacan por una dinámica que se expande en el sector de los servicios como reflejo de la profundización de la división del trabajo ante el avance tecnológico, especialmente, para incrementar las utilidades en la producción.

“En esta búsqueda por reducir costos y mejorar la producción, las empresas recurren a diversos métodos para lograr el objetivo deseado.”<sup>15</sup>

Desafortunadamente en Guatemala el outsourcing está siendo utilizado para burlar las obligaciones laborales que el patrono tiene con el trabajador, derivado de la falta de

---

<sup>14</sup> Hammer, Michael y James Champy. **Reingeniería**. Pag. 202

<sup>15</sup> <http://www.gestiopolis.com/efectos-del-outsourcing-la-economia-mexico-del-mundo> (Consulta 10-03-01)



protección del Estado y de un referente legal que lo regule. A diferencia de algunos países como México que realizó reformas al Reglamento de la Ley Federal de Trabajo encaminadas a incorporar disposiciones antidiscriminatorias de equidad, igualdad y respeto a la población, para ejercer su derecho a un empleo digno con el concurso del Gobierno Federal, los empresarios, los sindicatos y los propios trabajadores subcontratados y que define el trabajo en régimen de subcontratación como aquél por medio del cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo de los servicios o la ejecución de las obras contratadas y establece que ante un caso del uso de la figura de la subcontratación, el contratante se considerará patrón para todos los efectos legales de la Ley Federal del Trabajo, incluyendo la seguridad social.

La subcontratación “es una muestra de la grave crisis por la que transita el mundo, crisis que se agudiza con la implantación del modelo económico neoliberal, que se caracteriza por dejar que las empresas transnacionales sean quienes establezcan las políticas económicas bajo las cuales deberán relacionarse el patrón y los trabajadores en el mercado laboral.”<sup>16</sup>

#### **4.1. Causas y efectos para el trabajador contratado a través de un outsourcing**

Los beneficios para las empresas dedicadas a suministrar personal son instantáneos,

---

<sup>16</sup> <http://www.diputados.gob.mx/servicios/datorele/cmprtv/iniciativas/inc/340/1.htm> (consulta 10-03-01)



entre los que se mencionan:

- a) Gana una comisión por manejar al empleado para la empresa beneficiaria, lo que representa la principal razón del negocio.
- b) Muchas veces es esta quien realiza todos los exámenes no solo de los empleados por outsourcing sino también de los que si son contratados por la empresa beneficiaria, lo que también genera una ganancia.

Para la empresa beneficiaria:

- a) Cubre una vacante asegurándose que el empleado externo cumple con el perfil, pero sin que tenga que ofrecerle las prestaciones que generalmente le representa un costo incómodo.
- b) Puede prescindir del empleado en cualquier momento sin obligación alguna de indemnizarlo.
- c) No tiene que reportar la contratación al Instituto Guatemalteco de Seguridad social, con lo que se ahorra la cuota patronal.

Obviamente representa beneficios para el suministrador y para el suministrado pero la realidad para el trabajador es otra y se describirá a continuación.



Fue necesario realizar una investigación de campo para recabar información real de personas contratadas bajo esta modalidad que consistió en una encuesta de 10 preguntas realizadas a empleados que en apariencia trabajaban para un hotel en La Antigua Guatemala, una embotelladora transnacional y un Call Center Internacional, trabajo que se materializó del 13 al 17 de febrero de 2017. (Ver anexo I y anexo II)

Se encuestaron 50 personas de las cuales el 100 %, a la primera interrogante: ¿La empresa para la que trabaja es realmente su patrono? Contestó no. Lo cual deja en evidencia que esta forma de empleo es cada día más común en la actividad laboral en el país.

Como resultado de la segunda pregunta: ¿Está usted consciente de que fue contratado a través de un outsourcing?, a la cual 33 personas respondieron sí y 17 respondieron que se enteraron tiempo después, se confirma que un alto porcentaje de las personas encuestadas aceptaron ser contratadas bajo condiciones de outsourcing y un porcentaje menor no lo sabía en el momento en que fueron contratados, sin embargo tácitamente lo aceptaron con posterioridad ya que ni han renunciado ni han accionado legalmente por las desventajas laborales que les representa su situación laboral.

Se habla de desventajas laborales derivado de las respuestas recibidas de la pregunta número 3: ¿Considera que la forma en que fue contratado le genera ventajas o desventajas?, obteniendo una respuesta unánime, las personas encuestadas consideran que están en desventaja.



El panorama es desalentador para los trabajadores ya que el 100% contestó Sí a la cuarta pregunta: ¿Se siente usted explotado laboralmente?, parte total de este trabajo de investigación y es que no se ve por donde el outsourcing represente un beneficio para los trabajadores, más que como lo manifestaron algunas personas al finalizar la encuesta, “algo a nada va’ usted...”.

La interrogante número 5 de la encuesta fue: ¿Por qué aceptó ser contratado a través de un outsourcing?, se Presentaron las siguientes opciones de respuesta: a) falta de oportunidades, b) compromisos económicos, c) nivel académico d) otros:\_\_\_\_\_; de las 50 personas encuestadas 20 marcaron las opciones a) falta de oportunidades y 22 la b) compromisos económicos y solo 8 respondieron c) nivel académico. Siendo estas las principales causas que se considera son las que obligan a las personas a aceptar ser contratadas a través de un outsourcing.

Pero el pretexto de una eficiente cultura de trabajo, disminución de costo del factor humano, las crisis económicas y el aumento de la demanda laboral han llevado a las empresas a depender cada vez más de este método de contratación que para el trabajador tiene efectos negativos , entre ellos se mencionan:

a) No tiene más que las prestaciones de ley y a veces ni siquiera las mínimas, por ejemplo: existen outsourcings que nunca dan de alta a sus empleados ante el Instituto Guatemalteco de seguridad social para no pagar la cuota, sin embargo se las cobran.



b) No generan jamás antigüedad laboral ya que al año de su contratación el patrono o cambia de razón social o termina el contrato y suscribe otro.

c) El empleado no tiene un acceso a créditos por no tener antigüedad laboral.

d) Cuando la empresa ya no requiere del empleado el outsourcing da por terminado el contrato sin indemnizar al empleado, debido a que este es por obra determinada, que por cierto es ilegal. Como ya se vió cuando las actividades que la empresa realiza son de naturaleza permanente o continuada todo contrato debe tenerse siempre como contrato a plazo indefinido.

Estas teorías fueron comprobadas derivado de la pregunta número 6: ¿En qué aspectos se siente afectado por la forma en que fue contratado?, se les presentaron las opciones: a) Jornada de trabajo, b) Estabilidad laboral, c) Salario, d) Prestaciones laborales, e) todas; la respuesta como era de esperarse fue en un 100% la opción e) todas.

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

La Inspección General de Trabajo es la institución encargada de velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes por medio de inspectores y trabajadores sociales. Sin embargo, la encuesta reveló una realidad poco alentadora, resultados que se dan a conocer a continuación.



A la interrogante número 7: ¿Se siente usted protegido por las leyes y las autoridades en materia laboral? Respondieron no en un 100%. Queda así en evidencia que la clase obrera se siente desprotegida estatal y legalmente.

La totalidad de las personas encuestadas consideran que es necesario que nuestra legislación regule de manera específica esta modalidad de contratación, con base en las respuestas a nuestra pregunta número 8: ¿Considera necesario que nuestra legislación regule de manera específica esta modalidad de contratación?.

La responsabilidad no es solo de la Inspección General de Trabajo ya que se pudo observar que un alto porcentaje de personas no sabe a quién acudir en caso de ver vulnerados sus derechos laborales y quienes saben no lo hacen por falta de tiempo, de recursos para movilizarse y asesorarse legalmente, prefiriendo buscar otro trabajo. Esto en relación a la pregunta número 9: ¿Sabe a quién acudir en caso de ver vulnerados sus derechos laborales? y la interrogante número 10 si su respuesta fue sí, ¿Por qué no lo hace?.

Cabe mencionar que la Inspección General de Trabajo no tenía facultades de sancionar en casos de observar anomalías en la contratación de personal por lo que estaba desarmada para accionar. Del tal cuenta se ven beneficiosas las reformas al Código de Trabajo publicadas en el Diario Oficial el 6 de abril de 2017, Decreto 7-20017 del Congreso de la República de Guatemala, que entre otras cosas provee a los inspectores de la Inspección General de Trabajo facultades sancionatorias, al observar



infracciones a las normas de trabajo y previsión social.

#### **4.3. Simulación en los contratos de outsourcing**

El outsourcing es una estrategia mercantil encaminada a reducir costos para el patrono y responsabilidades frente al trabajador que consiste en crear una razón social comúnmente conocida como empresa de servicios. Con ella la empresa real celebra un contrato mercantil que tiene por objeto el traslado de la totalidad del personal.

Las llamadas empresas de servicios han sido creadas con perversas intenciones: reducir el pago de salarios y prestaciones, cancelar el derecho de antigüedad y colocar a los trabajadores en estado de indefensión que a falta de un referente legal que regule el outsourcing hace más evidente la explotación y la vulneración de derechos y garantías laborales a las que están expuestos los trabajadores contratados en éste régimen ya que en la mayoría de los casos la empresa que los contrató directamente no cuenta con el capital suficiente ni mucho menos con la infraestructura mínima para satisfacer las prestaciones básica y legales de todos sus empleados.

La simulación ha adquirido distintas modalidades; en algunos casos la empresa de servicios es propiedad de la empresa real, en otros es un negocio privado emergente.

Existen ya trasnacionales que hacen esta sucia labor con jugosas ganancias.





#### **4.4. Derecho comparado**

Algunos países de América Latina ya tienen regulado el tema del outsourcing protegiendo sobre todo los derechos de los trabajadores.

##### **4.4.1. México**

El 9 de julio de 2009 fueron publicadas en el Diario Oficial de la Federación varias reformas a la Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social (LIMSS) las cuales hacen referencia al outsourcing. La reforma al Artículo 15-A de la LIMSS establece lo siguiente:

“Sin perjuicio de lo dispuesto en los párrafos anteriores, cuando un patrón o sujeto obligado, cualquiera que sea su personalidad jurídica o su naturaleza económica, en virtud de un contrato, cualquiera que sea su forma o denominación, como parte de las obligaciones contraídas, ponga a disposición trabajadores u otros sujetos de aseguramiento para que ejecuten los servicios o trabajos acordados bajo la dirección del beneficiario de los mismos, en las instalaciones que éste determine, el beneficiario de los trabajos o servicios asumirá las obligaciones establecidas en esta Ley en relación con dichos trabajadores, en el supuesto de que el patrón omita su cumplimiento, siempre y cuando el Instituto hubiese notificado previamente al patrón el requerimiento correspondiente y éste no lo hubiera atendido.”



Aquí se refleja la aplicación y respeto del principio de realidad objetiva ya que no importa la forma en que se celebren los contratos; siempre prevalecerán los hechos y actos que se manifiesten en la práctica.

#### **4.4.2. Perú**

La Ley 27626 del Congreso de la República de Perú dispone entre otras cuestiones que la intermediación laboral sólo podrá prestarse por empresas de servicio constituidas como personas jurídicas de acuerdo a la Ley General de Sociedades o como Cooperativas conforme a la Ley General de Cooperativas y tendrá como objeto exclusivo la prestación de servicios de intermediación laboral. Esta norma no prevé la figura del outsourcing o la tercerización de servicios.

Sin embargo, el Artículo 4º del Decreto Supremo N°. 003-2002-TR, reglamento de la citada ley, ha efectuado un inventario de un conjunto de figuras que según la misma norma no constituyen intermediación laboral, entre ellas: los contratos de gerencia, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, los contratos que tienen por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo de una empresa y los servicios prestados por empresas contratistas o sub contratistas siempre que asuman las tareas contratadas por su cuenta y riesgo, que cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales y cuyos trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.



El Decreto Supremo N° 020-2007-TR que amplía el Decreto Supremo N°. 003-2002-TR, señala: “Artículo 4°-A. Los contratos de tercerización de servicios a que se refiere el Artículo 4 del mismo Decreto supremo con desplazamiento de personal a las unidades productivas o ámbitos de la empresa principal, no pueden tener por objeto afectar los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores y deben constar por escrito, especificando cuál es la actividad empresarial a ejecutar y en que unidades productivas o ámbitos de la empresa principal se realiza. Las empresas que desplazan personal deben contar con recursos económicos suficientes para garantizar el pago de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores desplazados”.

El Artículo 4°-B de la nueva norma hace referencia a la desnaturalización de la tercerización estableciendo que la contratación de servicios que incumpla las disposiciones del Artículo 4° antes citado o que implique la simple provisión de personal origina que los trabajadores desplazados tengan una relación laboral directa con la empresa principal.

Finalmente el Artículo 4°-C bajo el rubro de garantía de derechos laborales determina que los trabajadores bajo contratos de trabajo sujetos a modalidad tienen iguales derechos que los trabajadores contratados a tiempo indeterminado y que este derecho “se aplica a los trabajadores desplazados en una tercerización de servicios, que estén bajo contratos de trabajo sujetos a modalidad, respecto a su empleador”.

Uno de los aspectos saltantes de la citada norma es la disposición de que la



tercerización de servicios y la contratación sujeta a modalidad incluyendo aquella realizada en la tercerización de servicios no puede ser utilizada con la intención o efecto de limitar o perjudicar la libertad sindical, el derecho de negociación colectiva, interferir en la actividad de las organizaciones sindicales, sustituir trabajadores en huelga o afectar la situación de los trabajadores amparados por el fuero sindical.

#### **4.5. Necesidad de regular legalmente el outsourcing en Guatemala**

Las dificultades que el outsourcing crea para el trabajador se originan por la falta de un marco jurídico de referencia capaz no solo de reglamentar los diversos casos sino de proteger al trabajador de las evidentes y nefastas consecuencias; específicamente en el caso de las empresas de servicio o suministradoras de personal, mismas que pueden ser empresas distintas o empresas jurídicamente distintas pero creadas al interior de la empresa madre o beneficiaria.

Si en un conflicto de trabajo se alega despido injustificado el patrón puede excepcionarse manifestando que no existe relación laboral con el trabajador por existir un contrato de naturaleza civil de suministro de personal en virtud del cual una tercera empresa le suministra trabajadores a cambio de una determinada cantidad de dinero por los servicios prestados.

En Guatemala debe regularse legalmente el outsourcing, de manera que no se siga utilizándose arbitrariamente burlando las obligaciones legales del patrón y que se



constraña a la empresa beneficiaria a cerciorarse que el suministrador de personal cuente con elementos propios suficientes para cumplir con las obligaciones que deriven de las relaciones con sus trabajadores y de no ser así, que éste responda por ellos.



## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En Guatemala el desempleo, los precios elevados y el poco acceso a la justicia hace a los trabajadores ceder ciertos derechos que por ley le asisten al aceptar ser contratados bajo una modalidad de outsourcing. Práctica que en realidad no es más que una artimaña que consiste en la realización de un contrato de suministro de personal entre el patrón y un tercero con lo que transfieren todos los riesgos y obligaciones patronales a la empresa suministrante.

El Artículo 5 del Código de Trabajo, Decreto Número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, obliga solidariamente al patrono y al intermediario sobre los efectos legales en ocasión del trabajo; sin embargo el segundo párrafo abre la puerta al outsourcing al darle carácter de patrono y no de intermediario a quien se encargue por contrato de trabajos que ejecute con capitales propios quien en la mayoría de los casos no cuenta con el capital ni la infraestructura suficiente para satisfacer las prestaciones básicas y legales de todos sus empleados.

Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala cree una ley específica en materia de outsourcing que como en México obligue tanto al suministrante de personal como al beneficiario al cumplimiento de las obligaciones legales, que prohíba la utilización del outsourcing con objeto de afectar los derechos laborales y de seguridad social de los trabajadores.







**ANEXOS**





**ANEXO I**  
**ENCUESTA**

1. ¿La empresa para la que trabaja, es realmente su patrono?

- a) **SÍ**
- b) **No**
- c) **No sabe**

2. ¿Está usted consciente de que fue contratado a través de un outsourcing?

- a) **Si**
- b) **No**
- c) **Se enteró tiempo después**

3. ¿Considera que la forma en que fue contratado le genera ventajas o desventajas?

- a) **Ventajas**
- b) **Desventajas**

4. ¿Se siente usted explotado laboralmente?

- a) **Sí**
- b) **No**

5. ¿Por qué aceptó ser contratado través de un potsourcing?

- a) **Falta de oportunidades**
- b) **compromisos económicos**
- c) **Nivel académico d)**

otros: \_\_\_\_\_



6. ¿En qué aspectos se siente afectado por la forma en que fue contratado?

- a) Jornada de trabajo
- b) Estabilidad laboral
- c) Salario
- d) Prestaciones laborales
- e) Todas

7. ¿Se siente usted protegido por las leyes y las autoridades en materia laboral?

- a) Sí
- B) No

8. ¿Considera necesario que nuestra legislación regule de manera específica esta modalidad de contratación?

- a) Sí
- b) No

9) ¿Sabe a quién acudir en caso de ver vulnerados sus derechos laborales?

- a) Si
- b) No

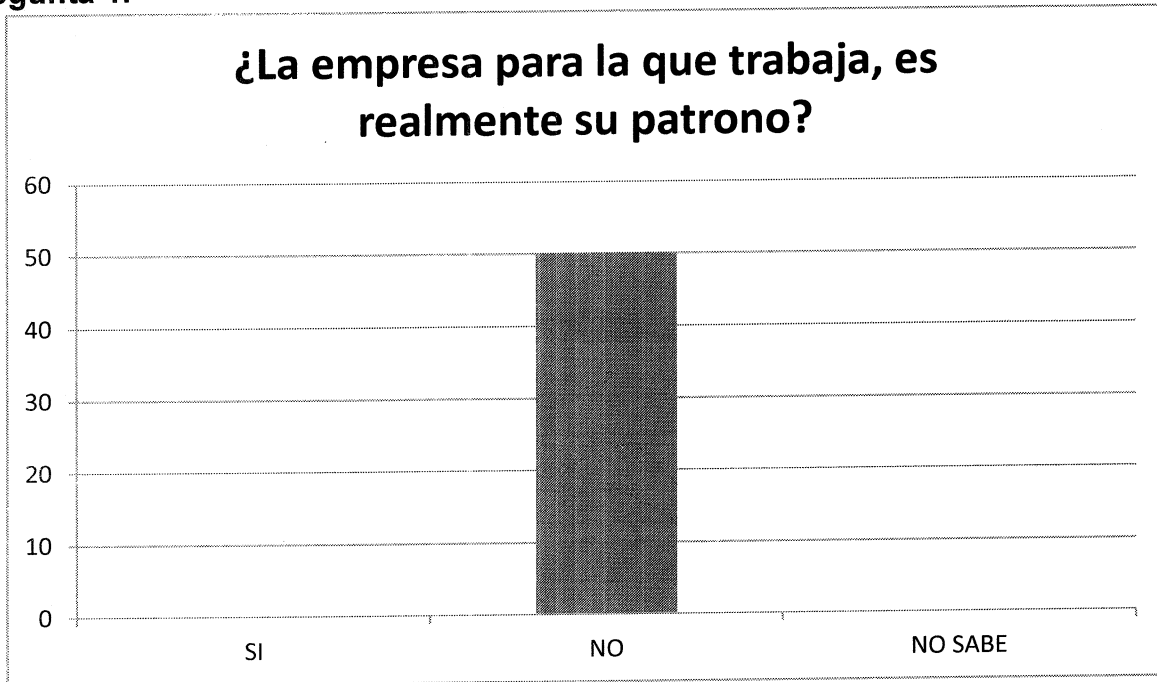
10. Sí su respuesta a la interrogante anterior fue si, ¿Por qué no lo hace?

- a) Falta de tiempo
- b) Falta de recursos económicos
- c) Prefiere buscar otro trabajo
- d) Todas



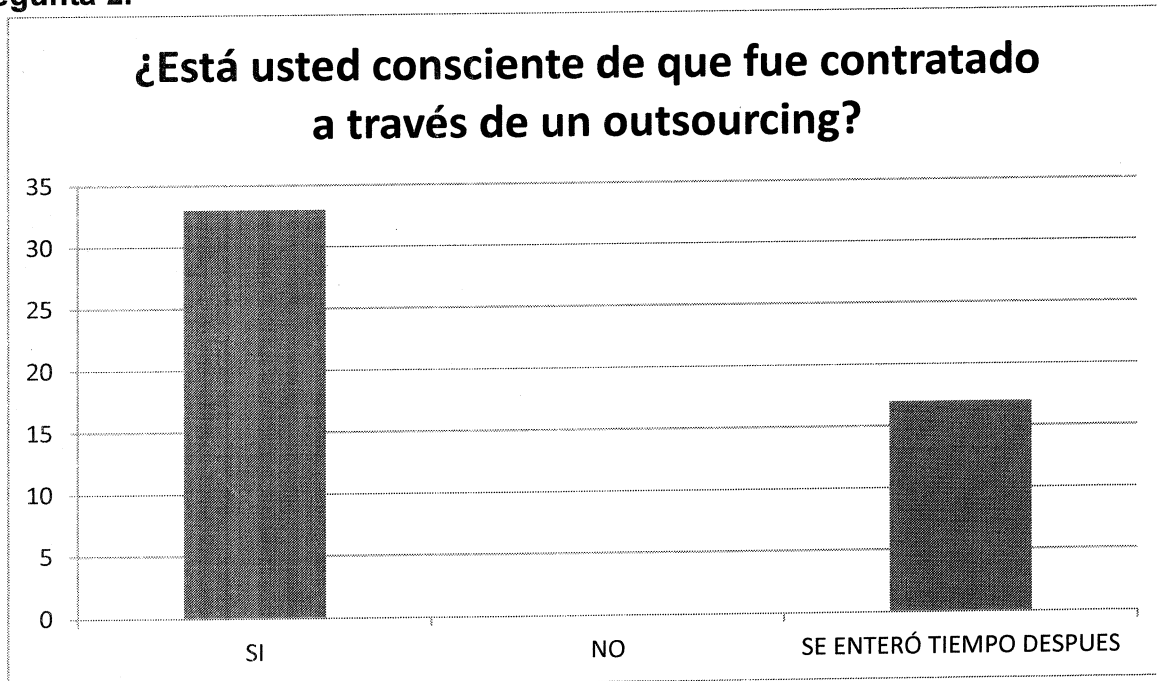
## ANEXO II

### Pregunta 1.



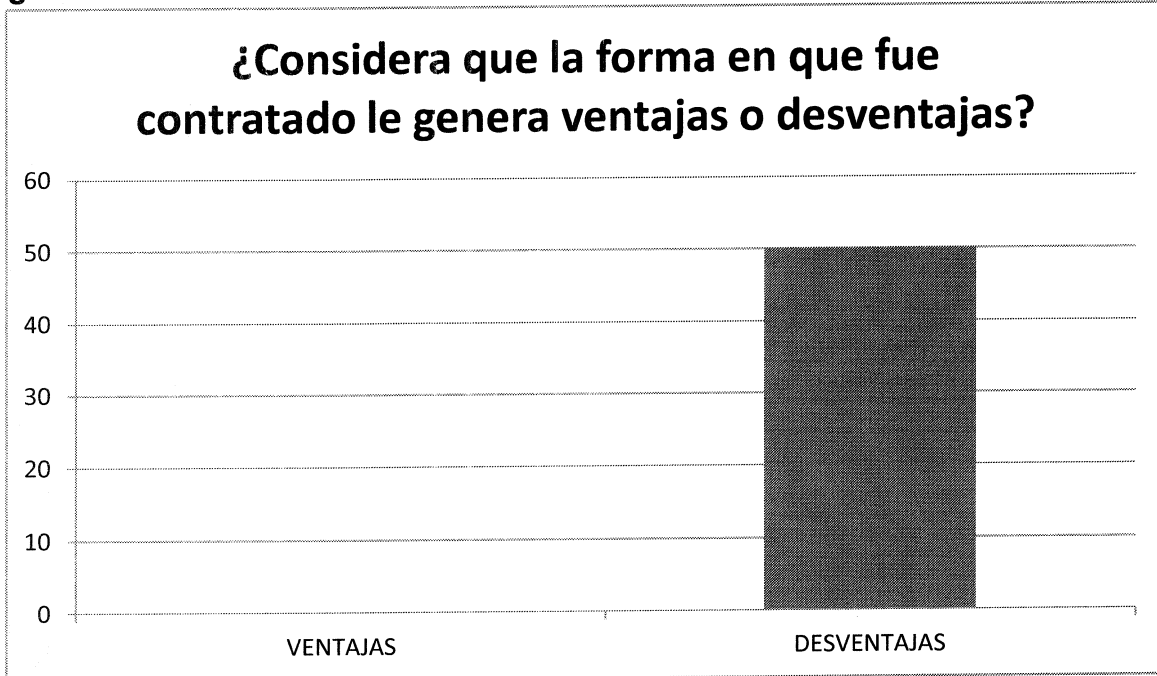
Fuente: Elaboración propia.

### Pregunta 2.



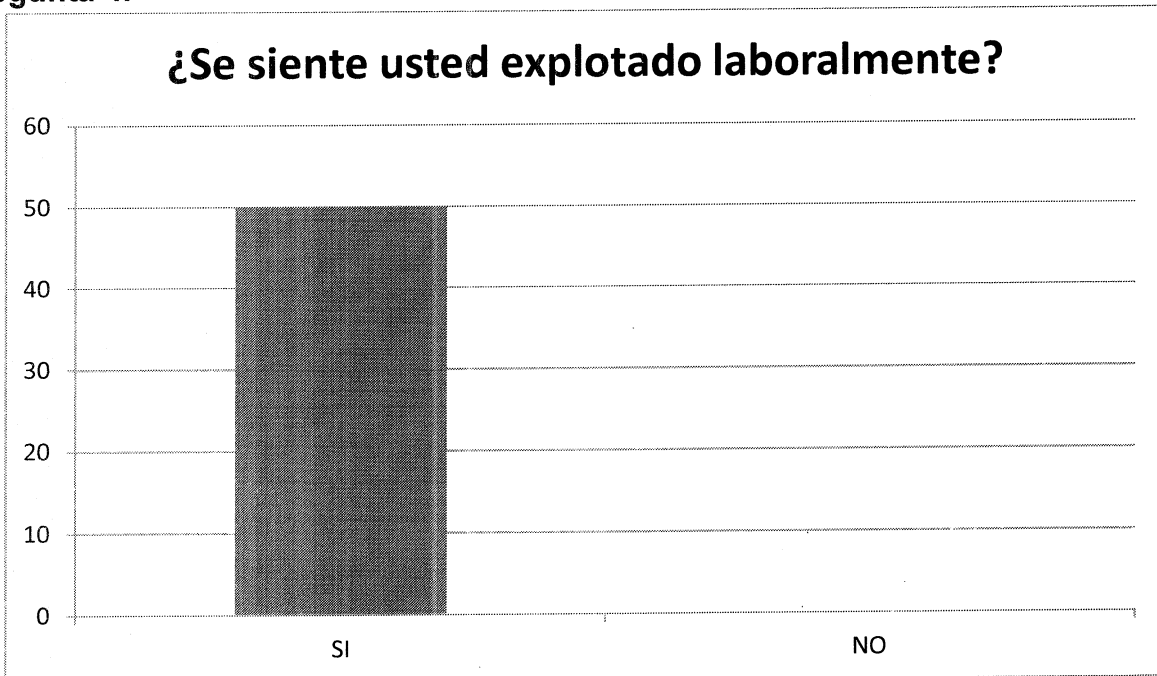
Fuente: Elaboración propia.

**Pregunta 3.**



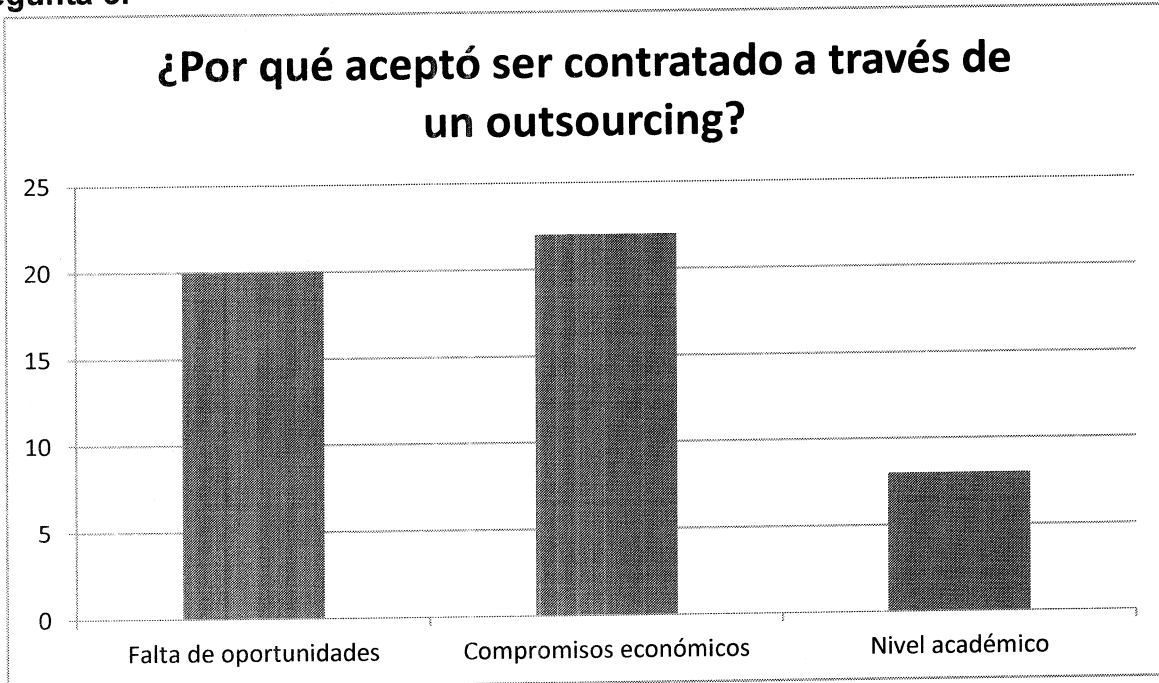
**Fuente: Elaboración propia.**

**Pregunta 4.**



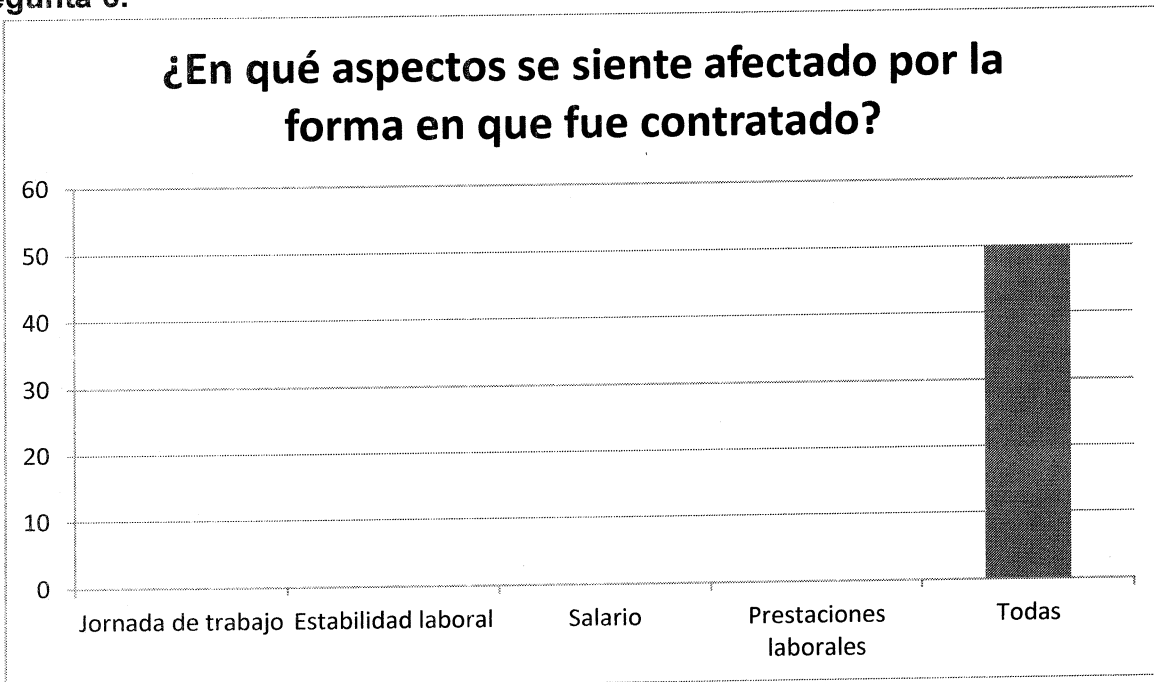
**Fuente: Elaboración propia.**

**Pregunta 5.**



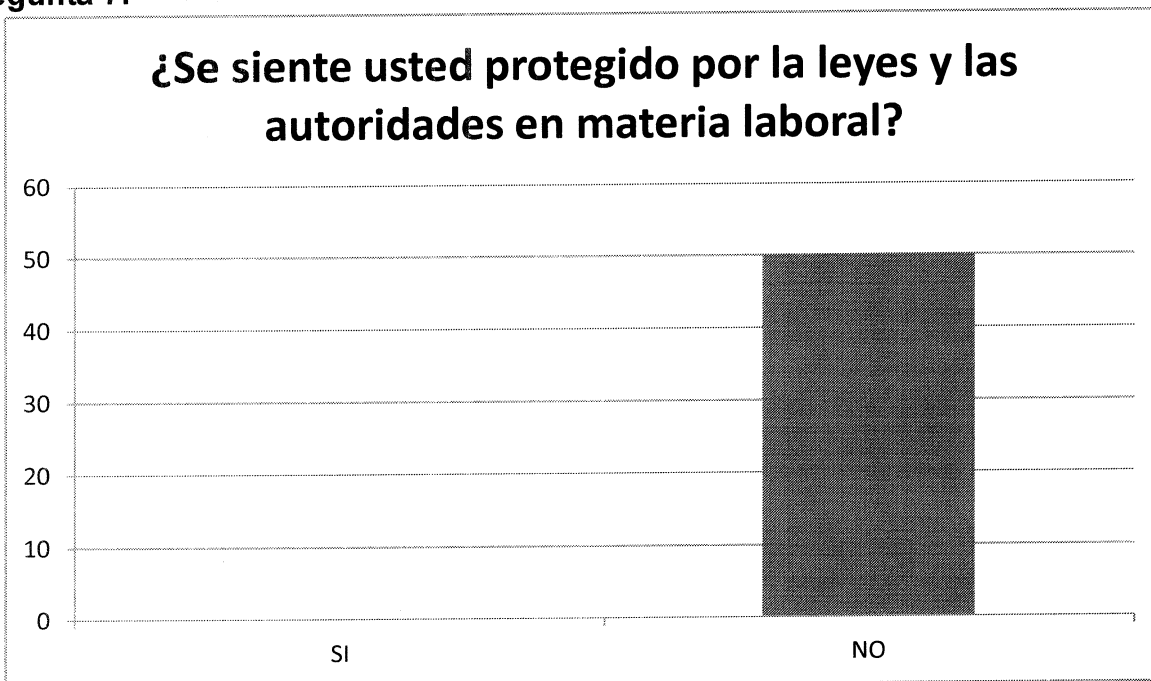
**Fuente: Elaboración propia.**

**Pregunta 6.**



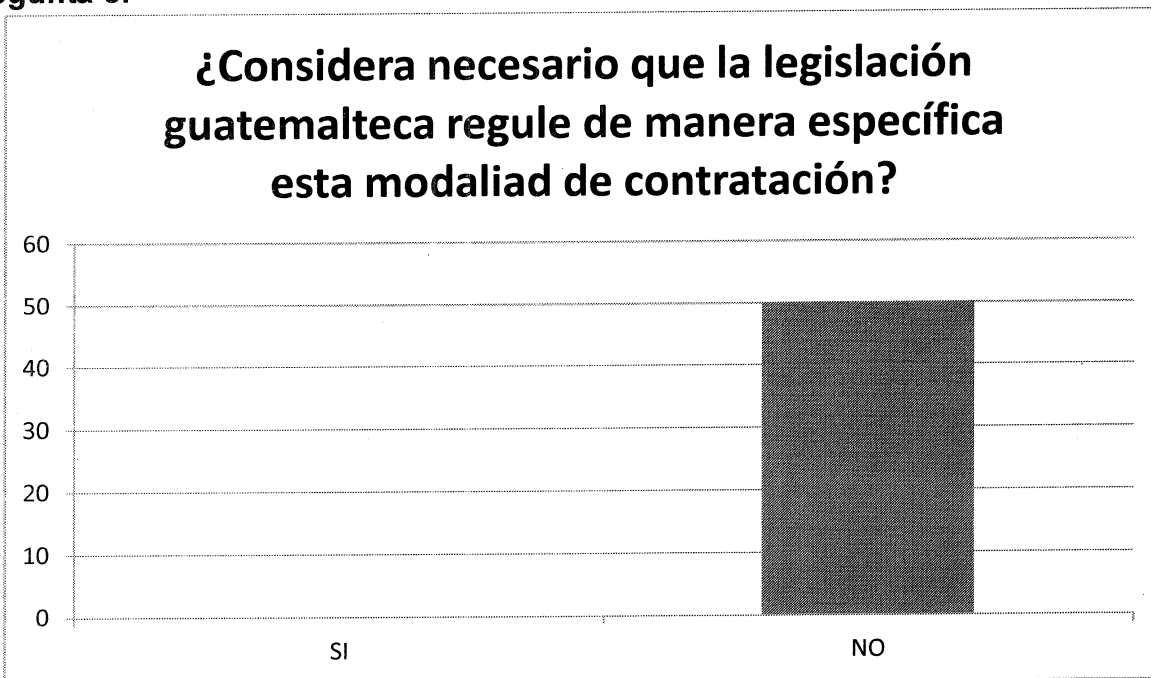
**Fuente: Elaboración propia.**

**Pregunta 7.**



**Fuente: Elaboración propia.**

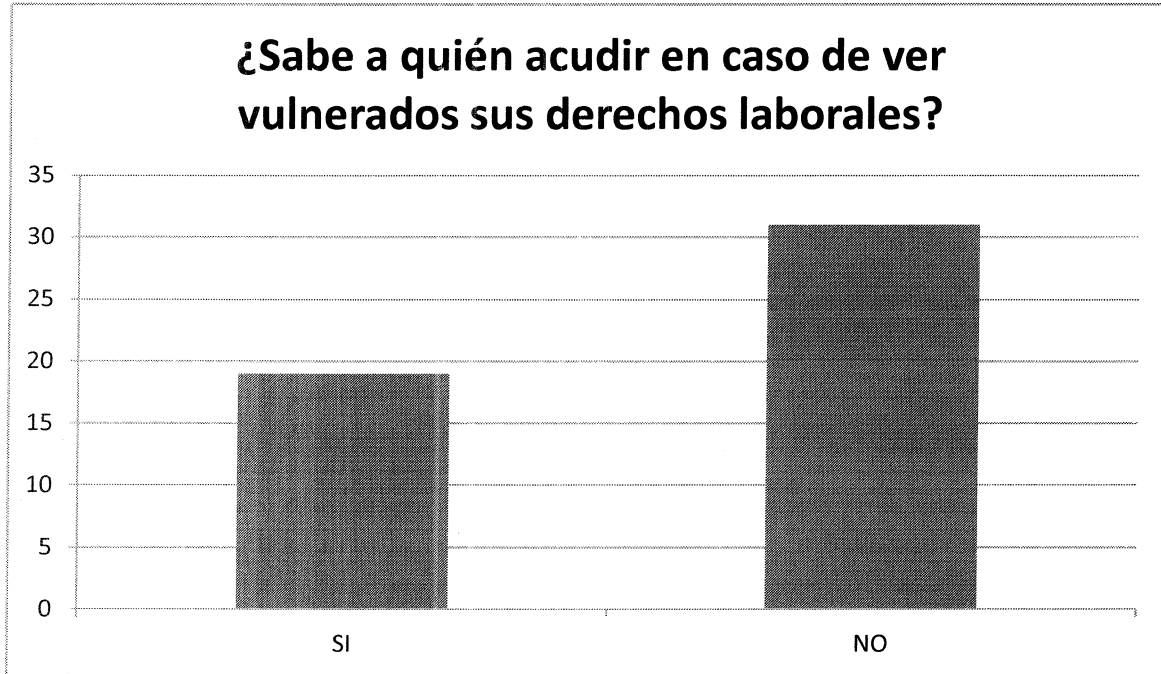
**Pregunta 8.**



**Fuente: Elaboración propia.**

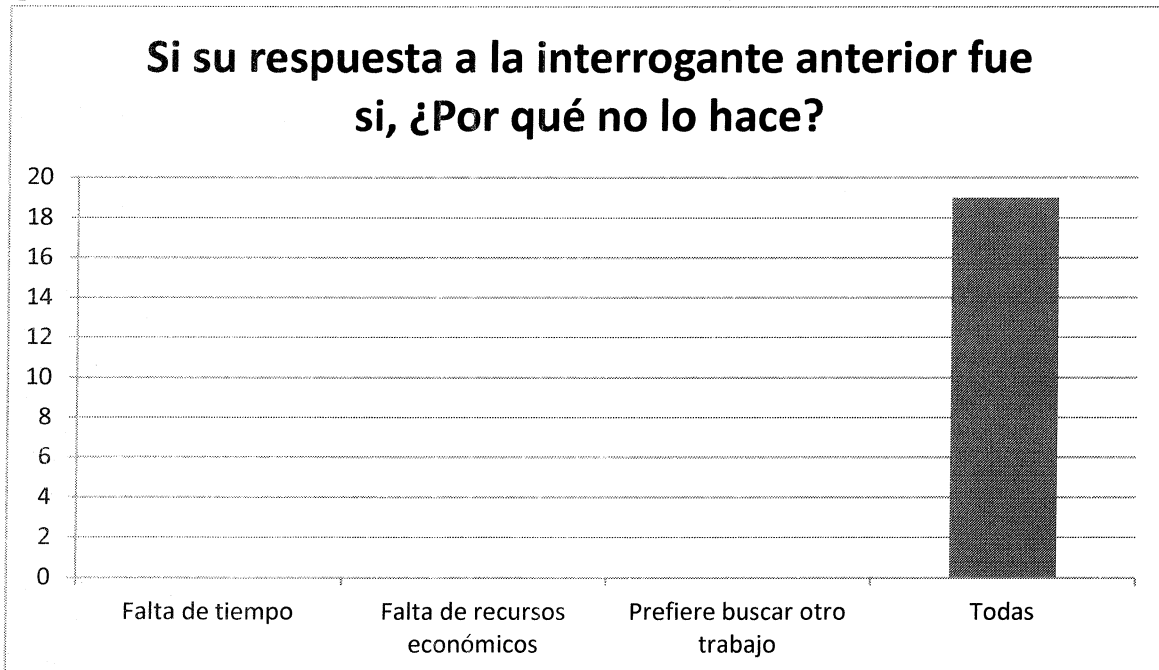


**PREGUNTA 9.**



Fuente: Elaboración propia.

**Pregunta 10.**



Fuente: Elaboración propia.





## BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO OLEA, Manuel. **Introducción al derecho de trabajo**. Madrid, España: Ed. Política, 1992.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo III. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta, S.R.L., 1981.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliastas, S.R.L., 2008.
- CABANELLAS, Guillermo. **Contrato de trabajo**. Segunda Ed. México D.F.: Ed. Bibliográfica Omeba, 1964.
- GUERRERO FIGUEROA, Luis Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Bogotá, Colombia: Ed. Marcial Leyer, 1995.
- HAMMER, Michael y James Champy. **Reingeniería**. (s.p.): Ed. Norma, 1994.
- <http://www.diputados.gob.mx/servicios/datorele/cmprtv/iniciativas/inc/340/1.htm>  
(Consultada el 10-03-2017)
- <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/subcontrato/subcontrato.htm>. (Consultada el 08-03-2017)
- [http://www.enredate.org/cas/educacion\\_para\\_el\\_desarrollo/justicia\\_social](http://www.enredate.org/cas/educacion_para_el_desarrollo/justicia_social). (Consultada el 10-01-2017)
- <http://www.gestiopolis.com/efectos-del-outsourcing-la-economia-mexico-del-mundo>.  
(Consultada el 10-03-2017)
- <http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm>. (Consultada el 01-03-2017)
- <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/forced-labour/lang-es/index.htm?ssSourceSiteId=empent>.  
(Consultada el 01-03-2017)
- <http://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/labour-law/lang-es/index.htm>. (Consultada el 01-03-2017)
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Impresos Industriales, 1985.
- MARX, Karl. **El capital**. Traducción al español (del alemán) por Wenceslao Roces. Vol. I. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.



**Legislación:**

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

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

**Convenio 105.** Organización Internacional del Trabajo, 1959.

**Convenio 169.** Organización Internacional del Trabajo, 1991.

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

**Ley Federal del Trabajo.** Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1970.

**Ley del Seguro Social.** Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1995.

**Ley que Regula la Actividad de las Empresas Especiales de Servicios Y de las Cooperativas de Trabajadores.** Ley No. 27626 del Congreso de la República de Perú, 2002.

**Decreto Supremo N°. 003-2002-TR.** Presidente de la República de Perú, 2002.