

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



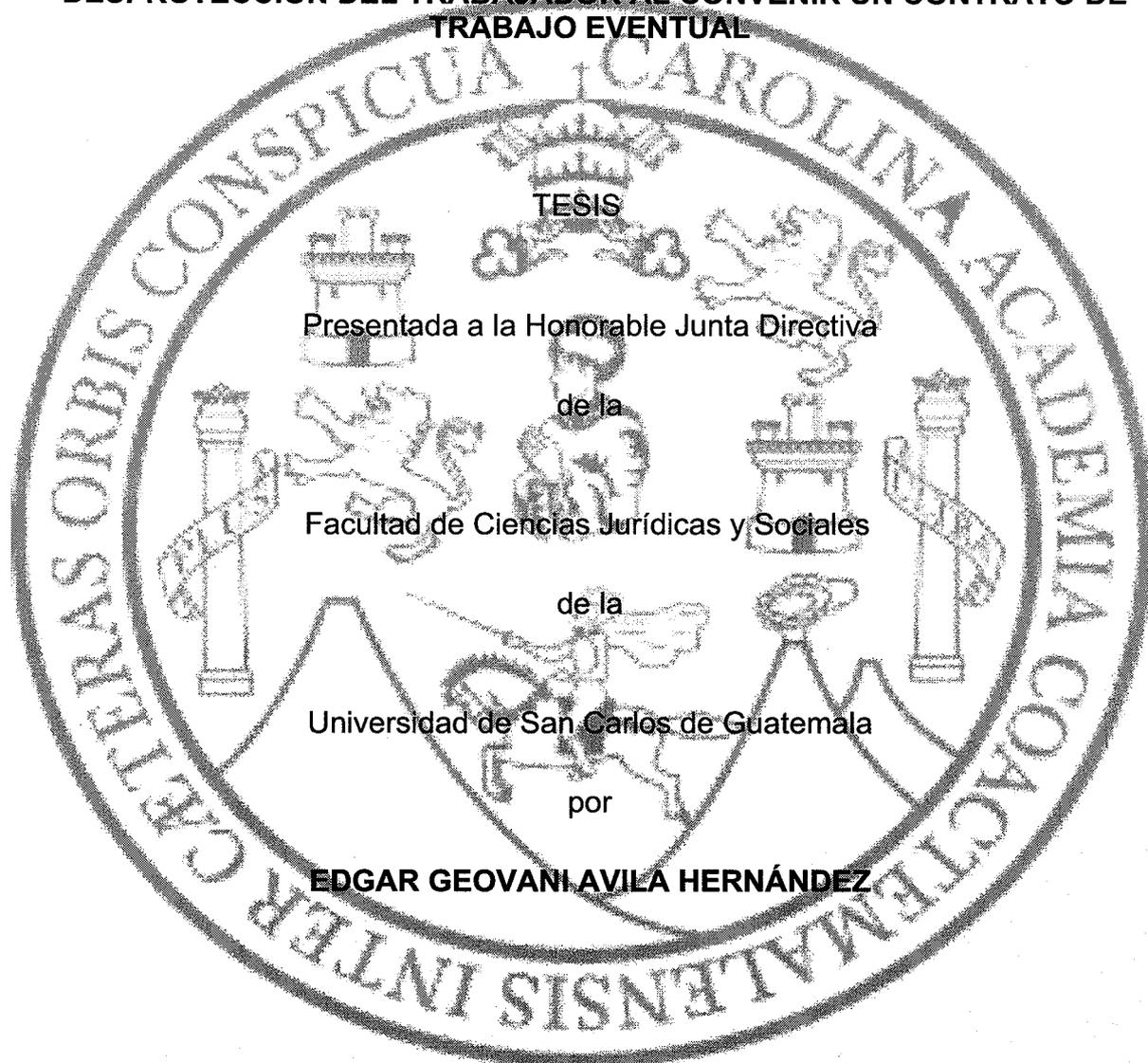
**DESPROTECCIÓN DEL TRABAJADOR AL CONVENIR UN CONTRATO DE  
TRABAJO EVENTUAL**

**EDGAR GEOVANI AVILA HERNÁNDEZ**

**GUATEMALA, MARZO DE 2023**

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

**DESPROTECCIÓN DEL TRABAJADOR AL CONVENIR UN CONTRATO DE  
TRABAJO EVENTUAL**



**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**EDGAR GEOVANI AVILA HERNÁNDEZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, marzo de 2023

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

<b>DECANO:</b>	M.Sc.	Henry Manuel Arriaga Contreras
<b>VOCAL I:</b>	Licda.	Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
<b>VOCAL II:</b>	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
<b>VOCAL III:</b>	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
<b>VOCAL IV:</b>	Br.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
<b>VOCAL V:</b>	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
<b>SECRETARIA:</b>	Licda.	Evelyn Johanna Chevez Juárez

**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).



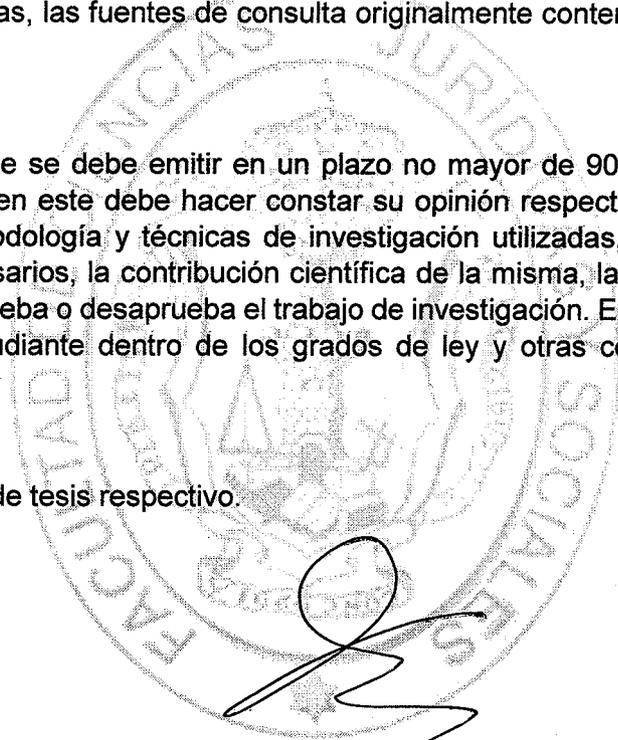
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 07 de julio de 2022**

Atentamente pase al (a) Profesional, **MANUEL ALBERTO SÚC TILÓM**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **EDGAR GEOVANI AVILA HERNÁNDEZ**, con carné 201222728, intitulado: **DESPROTECCIÓN DEL TRABAJADOR AL CONVENIR UN CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL**.

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.



**CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS**  
**Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis**

**SAQO**

Fecha de recepción 13 107 12022.

(f)

**Asesor(a)**  
**(Firma y sello)**

ABOGADO Y NOTARIO  
 MANUEL ALBERTO SÚC TILÓM  
 LICENCIADO



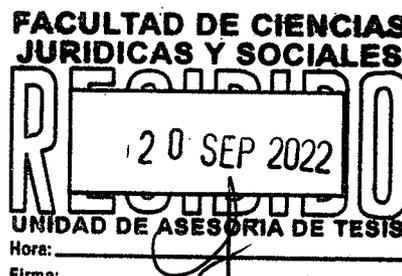


Licenciado Manuel Alberto Suc Tilomx  
Abogado y Notario  
Colegiado: No. 13,711  
12 calle 2-25, zona 1 oficina 2-d, de esta ciudad.  
Teléfono No: 5958-1556.  
Correo electrónico: licmanuelsuc@hotmail.com

Guatemala, 20 de septiembre de 2022

Dr. Carlos Ebertito Herrera Recinos  
Jefe de Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Distinguido Dr. Herrera Recinos:



Atentamente me dirijo a usted para darle cumplimiento a la providencia de fecha siete de julio de dos mil veintidós, por medio de la cual fui nombrado ASESOR de tesis del bachiller EDGAR GEOVANI AVILA HERNÁNDEZ, titulada: "DESPROTECCIÓN DEL TRABAJADOR AL CONVENIR UN CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL".

En cumplimiento de esta designación, he brindado la orientación requerida y se ha asesorado el tema con la debida acuciosidad, dando como resultado que: el desarrollo del trabajo de tesis, denota una investigación y estudios completos, su contenido científico y técnico de tesis, cumple con los requisitos del método científico de las ciencias sociales; a través de éste, se hacen observaciones; en cuanto a las técnicas empleadas, éstas tienen como objetivo exponer propuestas que se realizaron para llegar a resolver el problema a través de los pasos establecidos previamente, utilizando la recolección de datos, tales como: libros, diccionarios, la exposición de doctrina en páginas Web y ejerciendo el cronograma de actividades planteado en el plan de investigación.

La metodología y las técnicas de investigación que se han utilizado, se desarrollaron a través de un análisis crítico y descriptivo del contenido de la presente tesis y la realización de síntesis y deducciones para generar la conclusión discursiva; de manera que se utilizó el análisis de diversas leyes, doctrinas y la información de páginas de internet, que se relacionan con el tema investigado; todo ello, con el fin de llegar a la conclusión discursiva de que se deben buscar soluciones al problema señalado.

La redacción utilizada por el estudiante, es la correcta; apegándose a los requisitos de las normas mínimas establecidas en el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, y del Examen General Público.

La contribución científica de las ciencias sociales, son las normas, principios, fuentes y doctrinas; en donde el bachiller hace sus propias aportaciones, para comprobar y llegar a



**Licenciado Manuel Alberto Suc Tilom**  
**Abogado y Notario**  
**Colegiado: No. 13,711**  
**12 calle 2-25, zona 1 oficina 2-d, de esta ciudad.**  
**Teléfono No: 5958-1556.**  
**Correo electrónico: licmanuelsuc@hotmail.com**

---

cumplir con los objetivos planteados. La conclusión discursiva, resume los resultados obtenidos y sugerencias; en la cual se da la importancia del estudio sobre algo tan valioso como lo es la solución al problema; dándole la consideración que amerita al ser estudiada, haciendo notar la necesidad de que se controle el problema señalado. La bibliografía consultada se extrajo de fuentes de autores nacionales e internacionales, así como páginas del internet.

En síntesis, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a las exigencias científicas y técnicas que se deben cumplir, de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, la conclusión discursiva, bibliografía utilizada son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación.

Indico que, no me une parentesco alguno con el bachiller. En tal virtud emito DICTAMEN FAVORABLE al referido trabajo de tesis, a efecto de que continúe con el trámite respectivo, ya que el estudio desarrollado cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis y de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,

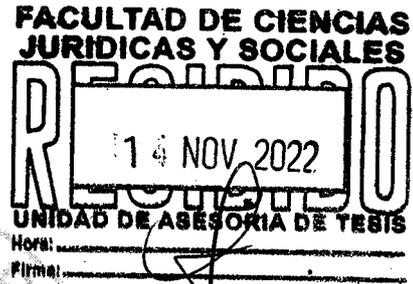
  
**Lic. Manuel Alberto Suc Tilom**  
**Colegiado No. 13,711**

LICENCIADO  
MANUEL ALBERTO SÚC TILÓM  
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 14 de noviembre de 2022.

Doctor  
 Carlos Ebertito Herrera Recinos  
 Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
 Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
 Universidad de San Carlos de Guatemala.



Estimado Doctor.

De manera atenta, le informo que fui asignado como consejero de redacción y estilo de la tesis titulada: "DESPROTECCIÓN DEL TRABAJADOR AL CONVENIR UN CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL", realizada por el bachiller EDGAR GEOVANI AVILA HERNÁNDEZ, para obtener el grado académico de licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

El alumno cumplió con todas las observaciones que le hiciera, por lo cual dictamino de manera FAVORABLE, para que el trámite de orden de impresión continúe.

¡D Y ENSEÑAD A TODOS

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez  
 Consejero de Comisión de Estilo

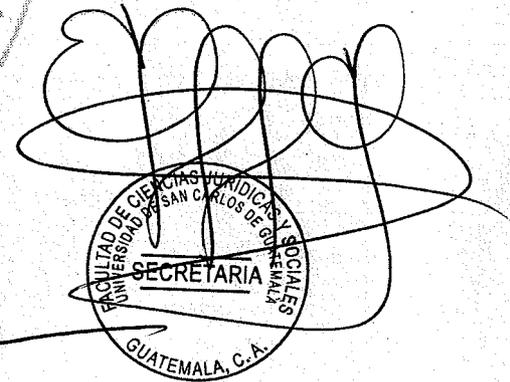




Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, ocho de marzo de dos mil veintitrés.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante EDGAR GEOVANI AVILA HERNÁNDEZ, titulado DESPROTECCIÓN DEL TRABAJADOR AL CONVENIR UN CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO





## DEDICATORIA

### **A DIOS:**

Por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad.

### **A MI PADRE Y MADRE:**

Florencio Faustino Avila Villatoro e Irma Hernández quien con sus palabras de aliento no me dejaron decaer, para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales, a quien también dedico este triunfo.

### **A MI ESPOSA:**

Silvia Maybeli García Arriaza, por su esfuerzo y por creer en mi capacidad, aunque hemos pasado por momentos difíciles siempre me ha brindado su comprensión, cariño y amor.

### **A MIS HIJAS:**

Jadelyn Maybeli Avila García y Hazel Geovanna Avila García, por ser la fuente de motivación e inspiración en superarme cada día más, a quien dedico este triunfo.



**A MIS HERMANOS:**

Melvin Ricardo Avila Hernández y Jorge Alexander Avila Hernández, quienes me han apoyado en todo momento.

**A TODOS MIS FAMILIARES:**

A mis tíos, tías, primos y primas; por su por su apoyo incondicional.

**A MIS AMIGOS:**

En general; por el apoyo brindado y sus buenos deseos en la evolución de este proyecto; cada uno en su propio estilo.

**A:**

Guatemala, mi patria; a la que podré contribuir en su desarrollo y prosperidad.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales; por abrirme sus puertas y permitirme iniciar los conocimientos, aptitud, carácter y valores para actuar con apego a la ética y a la moral profesional.

**A:**

La Universidad de San Carlos De Guatemala, por la formación profesional y ser la sede de todo el conocimiento adquirido en estos años.

## PRESENTACIÓN



El contrato eventual puede ser utilizado cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Un ejemplo de esto sucede en las tiendas departamentales y centros comerciales durante el mes de diciembre, cuando las empresas se ven en la necesidad de contar con más personal del habitual para cubrir la demanda de la temporada alta.

Este estudio corresponde a la rama del derecho laboral. El período en que se desarrolla la investigación es de mayo de 2021 a marzo de 2022; en la ciudad de Guatemala. Es de tipo cualitativa. El sujeto de estudio son los trabajos temporales; asimismo, el objeto de estudio es, la desprotección de los trabajadores temporales, ante patronos que buscan beneficiarse de su necesidad vacacional.

Concluyendo con el aporte científico de que, se hace necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social supervise este tipo de trabajo, para evitar vulneraciones a derechos esenciales, en el sentido de que pudiera darse, en algunas empresas, el abuso a este tipo de contratos, que se convienen para el aprovechamiento del período de vacaciones.

## HIPÓTESIS.



El contrato eventual debe darse sólo en circunstancias de necesidad particulares, y no debe ser un instrumento usado sistemáticamente para las contrataciones regulares de la empresa. Entre las desventajas para el trabajador se pueden mencionar que, en muchas ocasiones el patrono se vale de la necesidad de éste, regularmente jóvenes sin experiencia laboral ni legal para demandar; y le ofrece pagos diferentes a un trabajador permanente; asimismo, se da el recargo de trabajo, derivado de que este empleado llega a poner "al día trabajo atrasado" y por la misma necesidad, no protesta; asimismo, por la temporalidad, se encuentra desprotegido, muchas veces sus beneficios legales se ven limitados en favor del patrono.



## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis planteada para esta tesis fue debidamente comprobada, en el sentido de que en muchas ocasiones el patrono se vale de la necesidad de los trabajadores, regularmente jóvenes sin experiencia laboral ni legal para demandar; y le ofrece pagos diferentes a un trabajador permanente; asimismo, se da el recargo de trabajo, derivado de que este empleado llega a poner "al día trabajo atrasado" y por la misma necesidad, no protesta; asimismo, por la temporalidad se encuentra desprotegido, muchas veces sus beneficios legales se ven limitados en favor del patrono.

En virtud de lo anterior se hace necesario que, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social supervise este tipo de trabajo, para evitar vulneraciones a derechos esenciales.

Entre los métodos que se emplearon para la validación de la hipótesis formulada, están: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo y el dialéctico, para la elaboración de razonamientos que sustentaron aspectos científicos y jurídicos; con lo que se pudo ampliar el conocimiento y perspectiva del tema en estudio. Asimismo, fueron de utilidad las técnicas de investigación bibliográfica y documental.



## ÍNDICE

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

### CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo .....	1
1.1. Definiciones de derecho de trabajo.....	2
1.2. Importancia del derecho de trabajo.....	4
1.3. Sujetos del derecho individual del trabajo.....	4
1.3.1. Trabajador .....	4
1.3.2. Patrono .....	6
1.3.3. Auxiliares del patrono .....	6
1.3.4. Cargos de confianza.....	7
1.3.5. Cargos de representación .....	8
1.3.6. Cargos de dirección.....	8
1.4. Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala: Teoría y práctica.....	10
1.4.1. Regulación de principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala .....	11
1.4.2. Libertad de asociación; libertad sindical; derecho de negociación colectiva.....	12
1.4.3. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación .....	14

### CAPÍTULO II

2. Contrato individual de trabajo .....	19
2.1. Elementos del contrato de trabajo.....	19
2.2. Forma del contrato de trabajo .....	20

2.3.	Precontrato.....	21
2.4.	¿Quiénes pueden firmar un contrato de trabajo?.....	21
2.5.	Derechos y obligaciones .....	22
2.6.	Sujetos del contrato de trabajo.....	23
	2.6.1. El trabajador .....	23
	2.6.2. El empresario.....	26
2.7.	Obligaciones del empresario en relación al trabajador .....	27
2.8.	¿Qué es un contrato individual de trabajo?.....	28
	2.8.1. ¿Cuál es la importancia del contrato individual de trabajo? .....	29
	2.8.2. ¿Cuáles son las características del contrato individual de trabajo?.....	29
	2.8.3. Tipos de contratos de trabajo individual .....	30
2.9.	¿Qué es un trabajador eventual?.....	31
	2.9.1. Diferencias entre los trabajadores eventuales y los empleados .....	32
	2.9.2. Beneficios de los trabajadores eventuales .....	33
	2.9.3. Inconvenientes de los trabajadores eventuales.....	35
	2.9.4. ¿Cuándo contratar trabajadores eventuales? .....	37
	2.9.5. Los inconvenientes de los trabajadores eventuales.....	38
2.10.	¿Qué es un contrato eventual de trabajo?.....	40

### CAPÍTULO III

3.	El fraude en el contrato eventual .....	45
	3.1. Ventajas de la contratación temporal .....	46
	3.2. Beneficios de la contratación de personal temporario .....	47
	3.3. Relaciones laborales temporales .....	47
	3.4. En qué casos conviene contratar personal eventual.....	48



3.5. Empleo temporal con tareas recargadas .....	51
3.5.1. El trabajo ocasional ante la necesidad del trabajador .....	52
3.6. El trabajo temporal debe llenar requisitos de contratación .....	53
3.6.1. ¿Por qué las empresas recurren a las empresas de trabajo temporal? .....	57
3.6.2. ¿Por qué los trabajadores recurren al empleo temporal? ..	58
3.7. Implementación de contratos eventuales .....	60
3.7.1. Demanda de contratos temporales durante la Navidad .....	61
3.7.2. Elementos que no pueden faltar en un contrato temporal ..	62
3.7.3. Derechos laborales de empleados bajo contrato temporal	63
3.8. Ventajas y desventajas de los trabajadores eventuales .....	64
3.8.1. Ventajas: empleador .....	65
3.8.2. Ventajas: trabajador .....	65
3.8.3. Desventajas: empleador .....	66
3.8.4. Desventajas: empleado .....	67
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA</b> .....	69
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	71



## INTRODUCCIÓN

Un trabajador eventual es un empleado que no forma parte de la plantilla principal de la empresa, por lo que también se le conoce como trabajador externo. Este tipo de trabajador puede ser contratado por proyecto, a través de una agencia de colocación temporal o como consultor independiente. Las empresas suelen recurrir a los trabajadores eventuales en épocas de gran carga de trabajo o cuando necesitan cubrir carencias de habilidades específicas en su equipo. Pueden ser consultores independientes, autónomos, asesores y otros trabajadores temporales.

El empleo temporal, es aquel en el cual los trabajadores son contratados sólo por un período de tiempo específico, incluye los contratos de duración determinada, basados en proyectos o en tareas, así como el trabajo ocasional o estacional, incluido el trabajo por días. El empleo temporal comenzó a llamar la atención particular de las políticas hace aproximadamente tres décadas cuando su uso se extendió en el mercado laboral.

Los contratos de duración determinada han existido siempre en los mercados laborales y sirven a finalidades específicas. Proporcionan flexibilidad a las empresas para responder a cambios en la demanda, como los causados por las fluctuaciones estacionales, para reemplazar a un trabajador ausente o evaluar a empleados recién contratados antes de ofrecerles un contrato por tiempo indefinido.

Asimismo, algunas empresas han llegado a depender fuertemente de los contratos de duración determinada, contratando regularmente a trabajadores con estos contratos para tareas permanentes de la empresa. Para estas empresas, el empleo temporal puede plantear problemas, por ejemplo, la administración de trabajadores con diferentes tipos de contratos pero que realizan tareas similares; también corren el riesgo de no invertir lo



suficiente en formación e innovación y, como consecuencia, comprometer la productividad.

Algunos trabajadores eligen empleos temporales porque quieren conciliar el trabajo con los estudios o con otras responsabilidades que les impiden comprometerse a trabajar por una duración indeterminada. Sin embargo, para la mayoría de los trabajadores con contratos de duración determinada, no es una elección explícita.

Para este informe se plantearon los siguientes objetivos: Como general, evidenciar abusos de parte del patrono en contratos temporales. Y, como específico: analizar la problemática a la que se enfrenta el trabajador temporal ante el patrono, en algunas ocasiones con abuso de éste, para mostrar la necesidad de su supervisión.

Esta tesis está integrada por tres capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el primero, se trató lo referente al derecho de trabajo; en el segundo, el contrato individual de trabajo; en el tercero, el tema el fraude en el contrato eventual.

Cabe mencionar que, los métodos utilizados en la elaboración de esta tesis fueron: el analítico, el sintético, el deductivo e inductivo. Las técnicas utilizadas fueron: la documental y las fichas bibliográficas, con las cuales se recolectó información suficiente y de actualidad y la observación.

Se espera que esta tesis sea de utilidad para evidenciar que, en algunas empresas que contratan a jóvenes de manera temporal, persisten los abusos, aprovechando la necesidad de los mismos, dándose el recargo de trabajo; dejando lo que tiene derecho, en beneficio del patrono; de quien no recibe, en algunas ocasiones, inducción ni capacitación alguna; únicamente su función se reduce a ser el reemplazo y el contrato emergente.



## CAPÍTULO I

### 1. Derecho de trabajo

El derecho de trabajo va a ser el encargado de la relación que tiene lugar entre patrono y trabajadores, y que trae consigo obligaciones y derechos. Asimismo, las prestaciones a las cuales se hacen acreedores los trabajadores en el tiempo que exista esa relación de trabajo; también, las condiciones que se puedan originar al concluirse la relación laboral.

Cabe resaltar que, el derecho de trabajo surge derivado de que se reconocen y ratifican derechos en beneficio de una clase social, que es la que ofrece su mano de obra, y se constituye en el motor para la producción. La razón de ser del derecho de trabajo radica en la relación que surge entre patrono y trabajadores.

“La etapa histórica en que nace el derecho del trabajo, es la etapa en la cual, las reglas que rigen las relaciones de producción y adquieren categoría de derecho”.<sup>1</sup>

El trabajo es tan antiguo como la existencia del ser humano, quien siempre ha vivido en dependencia de otro, que es dueño de la maquinaria y los insumos para trabajar y que el subordinado no cuenta.

---

<sup>1</sup> Echeverría, Rolando. **Derecho del trabajo I**. pág. 2.



“Es importante considerar que en opinión de los estudiosos de las ciencias sociales, las sociedades humanas en su desarrollo económico han pasado por diversas etapas históricas, siendo claramente identificables las siguientes: comunidad primitiva, sociedad esclavista, sociedad feudal, sistema capitalista y sistema socialista”.<sup>2</sup>

Con la llegada del capitalismo como sistema de vida, se dividió la sociedad en clases sociales; ambas dependiendo de ellas mismas; una parte reclutando trabajadores y, la otra, ofreciendo su mano de obra.

“En la actualidad, el sistema capitalista se caracteriza entre otras cosas porque el esquema productivo que genera el ámbito ocupacional está en poder de un sector minoritario que posee la riqueza teniendo en consecuencia la propiedad de los medios de producción, y otro sector mayoritario de la población a través de la prestación de su servicio hace posible la producción”.<sup>3</sup>

### **1.1. Definiciones de derecho de trabajo**

“Conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores, en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y

---

<sup>2</sup> **Ibid**, pág. 3.

<sup>3</sup> **Ibid**, pág. 3.



deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”.<sup>4</sup>

Se puede indicar que derecho de trabajo o derecho laboral es el conjunto de normas y doctrinas relacionadas con las personas que intervienen en la producción, clasificando patrono con trabajadores.

“El derecho de trabajo se define como la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los laborantes, que asimismo permite mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”.<sup>5</sup>

La parte trabajadora, que por muchos años fue víctima de vejámenes de parte del patrono, fue poco a poco ganando beneficios; surgiendo la Organización Internacional del Trabajo -O.I.T.-.

“Derecho de trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de toda índole, de la clase económicamente débil de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes”.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> **Ibíd.** Pág 5.

<sup>5</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico.** Pág 119.

<sup>6</sup> Echeverría. **Op Cit.** Pág 8



## **1.2. Importancia del derecho de trabajo**

“El derecho del trabajo se dedica a reglamentar las formas de contratación del trabajo, las condiciones que se den en la realización del trabajo, y algunas situaciones y circunstancias devinientes de la relación de trabajo, que en todo caso son materia de atención del profesional del derecho”.<sup>7</sup>

Se debe indicar que, con el derecho del trabajo ya existió una regulación de las distintas maneras de contratación, las condiciones laborales, y algunas situaciones que son tema de estudio de los profesionales del derecho.

## **1.3. Sujetos del derecho individual del trabajo**

Se debe indicar que, son de importancia los sujetos que intervienen en el derecho individual del trabajo, siendo los que a continuación se mencionan:

### **1.3.1. Trabajador**

“Quien trabaja, todo aquel que realiza una labor socialmente útil. Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado”.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> *Ibíd.* Pág 12.

<sup>8</sup> Cabanellas, Guillermo. *Diccionario jurídico*. Pág. 376.



El Artículo número 3 del Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala, establece:

“Trabajador es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

El trabajador subordinado es aquel que cuenta con una relación de dependencia en relación a su patrono. La capacidad en el derecho laboral es modificable en relación al derecho común, debido a que en nuestra sociedad guatemalteca en lo que respecta a las relaciones de trabajo, las personas adquieren la debida capacidad de ejercicio a los dieciocho años de edad. Pero en la rama del trabajo, cualquiera a partir de los catorce años de edad es capaz para contratar su trabajo.

En relación a lo anotado en el párrafo anterior, el Artículo número 31 del Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala establece lo siguiente:

“Tiene también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su



caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria”.

### **1.3.2. Patrono**

La definición de patrono se encuentra en el Artículo número 2 según el Código de Trabajo, Decreto número 14-41 del Congreso de la República de Guatemala:

“Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Guillermo Cabanellas define el término patrono señalando que es: “Defensor. Protector, amparador, favorecedor. Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él”.<sup>9</sup>

El patrono es quien tiene las herramientas de trabajo, es quien decide la forma de trabajar y de producir; un sujeto importante para que se dé la relación laboral, y que está obligado a proveer de materia prima para que se pueda trabajar.

### **1.3.3. Auxiliares del patrono**

Cabe resaltar que se les denomina auxiliares del patrono a aquellas personas que en

---

<sup>9</sup> *Ibíd.* Pág. 290.



condiciones propias de su investidura llevan a cabo diversas labores en beneficio de determinado empleador, ejerciendo determinadas actividades que tienen relación directa con el patrono, ya sea en representación del mismo y en cuya situación son representantes del patrono o bien realizan actos en propia representación para un patrono y se convierten en intermediarios.

El Artículo número 4, del Código de Trabajo, Decreto número 14-41, del Congreso de la República de Guatemala, se refiere a los representantes del patrono indicando:

“Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todos los que estén legítimamente autorizados por aquél”.

Existen tres clases de auxiliares del patrono, tomando en cuenta las distintas actividades que llevan a cabo para éste:

#### **1.3.4. Cargos de confianza**

Asimismo, se debe manifestar que, los representantes patronales que ocupan cargos de confianza son aquellos que fundamentalmente deben contar con la idoneidad moral previamente reconocida y con la discreción suficiente para no comprometer los intereses de la empresa para la cual laboran.

Además, por lo general en los cargos de confianza les son otorgados a aquellos trabajadores que asesoran directamente la actividad que los patronos realizan o quien hace sus veces o bien quien en lugar de los mismos lleva a cabo una función de control y fiscalización de las labores del resto del personal de la empresa, o de quien sin realizar un trabajo de gran calificación realiza funciones con carácter específico que únicamente le interesan al dueño.

### **1.3.5. Cargos de representación**

También, es de considerarse que, los representantes del patrono que ocupan los cargos de representación son aquellos que llevan consigo la actuación de la voluntad propia de sus empleadores y además implican un elevado grado jerárquico o bien la delegación de determinadas funciones que originalmente le corresponden a los patronos.

Rolando Echeverría nos dice que: “Los cargos de representación son ejercidos por personal que no solo tiene mucho conocimiento técnico del encargo que va a realizar en nombre de su patrono sino que el patrono tiene una firme convicción que representará los intereses de la empresa como algo propio”.<sup>10</sup>

### **1.3.6. Cargos de dirección**

Debe mencionarse que, los representantes del patrono que ocupan cargos de dirección

---

<sup>10</sup> *Ibíd.* Pág 298.



son aquellos en que dictan resoluciones que obligan a todos o bien al menos a la mayor parte de los trabajadores de una determinada empresa, sección o departamento relacionado con la misma.

“Los cargos de dirección son ejercidos por personas que conocen la visión que se tiene de la actividad o negocio. Son de importancia para conducir al personal de la mejor manera de tal forma que el recurso humano de la empresa sea aprovechado de la mejor forma”.<sup>11</sup>

Asimismo, en algunas políticas patronales no realizan la distinción anteriormente anotada, ya que solamente usan la denominación correspondiente a trabajadores de confianza, lo cual no es bajo ningún punto de vista conveniente debido a que de dicha forma se puede reflejar un aspecto de orden subjetivo del empleador en relación al trabajador, y en variadas ocasiones dicha calificación puede no recaer en funcionarios de la empresa, sino mas bien en personas que no llevan a cabo ningún tipo de representación patronal, pero que si tienen plena confianza de su patrono.

También es importante expresar que, la denominación de trabajador de confianza es totalmente excluyente, debido a que en las empresas de servicio en las cuales la realización del trabajo requiere de precisión, lealtad reconocida, excelencia académica y de una relación directa con el empleador en la empresa.

---

<sup>11</sup> **Ibíd.**



En lo que respecta a los intermediarios, pueden definirse los mismos como aquellas personas que en nombre propio contratan los servicios de uno o bien de más trabajadores para que realicen labores temporales en beneficio de un determinado patrono.

Asimismo, es de importancia anotar que la persona que se encarga de contratar los servicios correspondientes de uno o bien de más trabajadores para llevar a cabo una obra o para prestar un servicio a otro, y que trabaja con capital y equipo propio, no es un intermediario sino que un contratista, y quien cuenta con la calidad de un patrono, tal y como ocurre frecuentemente con las empresas que dan sus servicios de limpieza, seguridad, conserjería; tal y como lo regula el Código de Trabajo, Decreto 14- 41 del Congreso de la República de Guatemala:

“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 para con 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”.

#### **1.4. Principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala: Teoría y práctica**

Augusto Valenzuela Herrera, Presidente-fundador de la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo; Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Abogado y Notario por la Universidad Rafael Landívar; Consultor de la Organización Internacional del Trabajo



(OIT); Profesor de Derecho Laboral; Presidente de la Asociación Centroamericana y del Caribe de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social; Directivo de la Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social “Guillermo Cabanellas”.

El artículo sistematiza el contenido y práctica de los principios de derechos fundamentales del trabajo en Guatemala. Especial referencia se hace del movimiento solidarista (cooperativo) y su relación con los sindicatos, apoyándose en fuentes jurisprudenciales, además de los de los casos de discriminación en materia de empleo y ocupación, principalmente por motivos de origen étnicos y de género.

Palabras clave: Libertad sindical, discriminación laboral, solidarismo, trabajo infantil, empleo precario.

#### **1.4.1. Regulación de principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala**

“Con la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el Trabajo, los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo han adquirido el compromiso de garantizar el respeto de los derechos consagrados dentro de las cuatro áreas que la Declaración comprende”:<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972005000100004](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000100004). **Regulación de los principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala.** (Consultado el 22 de mayo de 2022).



- a) libertad de asociación, libertad sindical, derecho de negociación colectiva;
- b) eliminación del trabajo forzoso u obligatorio;
- c) abolición del trabajo infantil;
- d) eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación. Tal compromiso subsiste aún cuando los Estados no hubieren ratificado convenios específicos relacionados con alguna o algunas de las áreas en particular.

Partiendo de tal compromiso, la regulación laboral guatemalteca debe estar conforme con los principios y derechos fundamentales del trabajo, garantizando su positiva vigencia y su respeto en el país.

#### **1.4.2. Libertad de asociación; libertad sindical; derecho de negociación colectiva**

Continuando con la cita 12, en relación con esta primera área de principios y derechos fundamentales del trabajo, el ordenamiento jurídico guatemalteco dispone una serie de normas legales que, de forma general o específica regulan el ejercicio de las libertades de asociación, sindicalización de los trabajadores, tanto del sector privado como público, así como la negociación colectiva, suscripción de pactos de condiciones de trabajo, el ejercicio de la huelga y el paro.

Una primera parte se encuentra en la Constitución Política de la República de Guatemala: puntualmente puede citarse el artículo 34 que hace relación al derecho de asociación y cuya primera parte enuncia: “Se reconoce el derecho de libre asociación”.



El Código de Trabajo es la norma ordinaria que, en primera instancia, regula lo relacionado a todos los principios y derechos fundamentales del trabajo. En relación a tema de la libertad de asociación y libertad sindical debe mencionarse que el Código de Trabajo contiene normas especiales que regulan la materia de los sindicatos de trabajadores.

De acuerdo con la publicación referida, las normas reguladoras de la actividad sindical de los trabajadores comprenden desde el Artículo 206 hasta el 238 del Código de Trabajo; la normativa se refiere a la clasificación de los sindicatos, los requisitos para su conformación, trabajadores sindicalizados, calidades de los dirigentes sindicales, órganos de los sindicatos y sus atribuciones y funciones, obligaciones de los sindicatos, registro público de sindicatos, personalidad jurídica y representación de los sindicatos, estatutos de los sindicatos, disolución de los sindicatos, federaciones y confederaciones, así como una serie de normas dispersas en el mismo Código de Trabajo que se refieren a la relación que existe entre la actividad sindical y la negociación colectiva.

Cabe mencionar también dentro de la categoría de libertad de asociación lo relativo a los comités ad hoc y el grupo coaligado de trabajadores que surge, generalmente, para actuar dentro de una negociación colectiva planteando al empleador un pliego de peticiones específico y que, a diferencia del caso de los sindicatos, poseen una regulación menos rica y explícita.

En cuanto al tema de la negociación colectiva, puede incluirse lo referente a los pactos colectivos de condiciones de trabajo, que sólo pueden ser suscritos por sindicatos; los



convenios colectivos de condiciones de trabajo que son suscritos por grupos coaligados de trabajadores quienes delegan su representación en un comité ad hoc (Arts. 49 a 56 del Código de Trabajo). También puede incluirse dentro del tema de la negociación colectiva a los conflictos colectivos que se generan por situaciones de carácter económico-social que inicialmente son, o pueden ser, materia de negociación colectiva a dilucidarse entre organizaciones sindicales o grupos coaligados (Artículos 374-413 Código de Trabajo). Es necesario mencionar también la regulación de lo relacionado con la huelga y el paro de los trabajadores en los Artículos del 239 al 257 que también comprenden conflictos colectivos de carácter económico social.

Siempre citando textualmente la publicación referida, otra norma de carácter ordinario que se encuentra relacionada con lo relativo al área del derecho de asociación, derecho de sindicalización y derecho de negociación colectiva es la Ley de Sindicalización y Regulación de Huelga de los Trabajadores del Estado. Lo particular de esta disposición jurídica ordinaria es que regula lo relativo a los derechos de asociación, sindicalización y negociación colectiva de los trabajadores estatales.

#### **1.4.3. Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación**

Según la consulta de la cita actual, respecto de esta área puede citarse algunos artículos del Código de Trabajo que hacen referencias al principio de la no discriminación en materia de empleo y ocupación. Es menester aclarar que la discriminación en materia de empleo y ocupación puede ser originada por motivos diversos, así, por ejemplo, se puede hablar de la discriminación de género; discriminación por nacionalidad, en el caso de los



empleadores que reciben los servicios de trabajadores nacionales y extranjeros discriminación por el origen étnico de los trabajadores, la cual es contemplada en el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo y por la Constitución Política de la República y, en los últimos años, la discriminación por motivo de VIH/SIDA.

El Artículo 14 bis del Código de Trabajo establece: “Se prohíbe la discriminación por motivo de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio que funcionen para el uso o beneficio de trabajadores, en las empresas o sitios de trabajo de propiedad particular, o en los que el Estado cree para los trabajadores en general”.

Asimismo, el Artículo 151, literal a, del mismo Código, prohíbe a los patronos anunciar por cualquier medio sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas: el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona; salvo que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características, previa autorización de la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.

Finalizando con la referencia textual de la cita 12, en adición, el Artículo 137 de dicho cuerpo normativo, amplía la prohibición de discriminación a la situación económica y a la naturaleza de los centros de enseñanza en que los trabajadores han obtenido su formación académica.

- a. En cuanto a la discriminación por género, el Artículo 151 del Código de Trabajo prohíbe cualquier tipo de discriminación por género.



- b. Cuando la discriminación laboral es motivada por la nacionalidad, la guatemalteca regula, desde la Constitución Política de la República, el principio general, que en paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco puede ganar un salario menor al de un extranjero, así como tampoco podrá estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, menores ventajas económicas u otras prestaciones (Art. 102, literal "n" Constitución Política de la República de Guatemala; Art. 13 Código de Trabajo).
- c. En cuanto a la discriminación laboral a causa del origen étnico de los trabajadores, debe mencionarse el Decreto 18-2001 del Congreso de la República, por el cual se eliminó la restricción para la realización de huelgas por parte de los trabajadores campesinos en tiempo de cosecha; podría decirse que, con tal exclusión, el Congreso de la República, eliminó la discriminación que, por razón de etnia, se practicaba en ese punto contra los campesinos.
- d. Otro elemento de discriminación que es contemplado en la legislación en la actualidad es el VIH/SIDA. Respecto de este aspecto vale la pena mencionar al Decreto 27-2000 del Congreso de la República, Ley General para el combate del virus de inmunodeficiencia humana (VIH) y del síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) y de la promoción, protección y defensa de los derechos humanos ante el VIH/SIDA. Dicha ley prohíbe la discriminación de quienes viven con VIH/SIDA y regula, entre otras cosas, cómo sería la prueba serológica para el ingreso al trabajo (Arts. 22, 42) para obtener un puesto laboral (Art. 43), para disfrutar de los beneficios económicos que le correspondan por su trabajo (Art. 43), o para conservar un empleo (Arts. 20 y 43). De modo que por este motivo no puede darse por terminado el contrato de trabajo (Arts. 22, 42 y 43).



e. Con relación a la discriminación por motivo de discapacidad, dentro de la legislación ordinaria puede mencionarse al Decreto 135-96 del Congreso de la República, Ley de atención a las personas con discapacidad, el cual establece, en el Artículo 35 que son considerados como actos discriminatorios en perjuicio de las personas con discapacidad: "...el emplear en la selección de personal, mecanismos que no estén adaptados a las condiciones de los aspirantes, el exigir requisitos adicionales a los establecidos por cualquier solicitante y el no emplear por razón de discapacidad, a un trabajador idóneo...". Y continúa, el Artículo 40 de la misma ley afirmando que las personas con retos especiales también tienen derecho a "gozar de un salario equitativo al trabajo realizado y no menor al salario mínimo" (Art. 40 *ibíd.*) y a que su trabajo sea adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico, desarrollo intelectual y valores morales" (Art. 41 *ibíd.*).



## CAPÍTULO II

### 2. Contrato individual de trabajo

“El contrato de trabajo es el acuerdo que se establece entre una persona física (el empresario) y una persona física o jurídica (el empleador) por medio del cuál se detallan las condiciones para la realización de determinado trabajo o prestación de un servicio por cuenta y subordinación del empleador y con su dirección, a cambio de una retribución dineraria o sueldo”.<sup>13</sup>

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre trabajador y empresario por el que se establecen los aspectos más relevantes de la relación laboral.

#### 2.1. Elementos del contrato de trabajo

Según la cita actual, en un contrato de trabajo hay un objeto doble, que consiste en la prestación del trabajo y la prestación salarial, con los siguientes elementos:

1. Voluntad: se realiza una prestación libre y voluntaria de un trabajo remunerado.
2. Carácter personal: el trabajo lo debe realizar el trabajador de forma personal, por lo que no puede designarse un sustituto libremente para hacerlo. Pueden realizarse sustituciones en determinados supuestos, de manera ocasional y consentidas con

---

<sup>13</sup> <https://www.conceptosjuridicos.com/gt/contrato-de-trabajo/>. **Contrato individual de trabajo.** (Consultado el 18 de mayo de 2022).



el empleador.

3. Dependencia: la dirección del trabajo estará a cargo del empresario. Los servicios se realizan dentro de la organización y dirección de otra persona que retribuye, siendo suficiente para el trabajador que se encuentre dentro del círculo disciplinario del empleador, de quien depende.
4. Ajenidad: es la retribución a la que tiene derecho a recibir el trabajador por estar a disposición del empresario, con independencia de que ese trabajo o servicio le resulte de utilidad a la empresa.

La duración del contrato puede ser indefinido o con una duración específica. En principio es indefinido y a jornada completa, excepto que se establezca lo contrario.

## **2.2. Forma del contrato de trabajo**

El contrato de trabajo se celebra de palabra o por escrito. Se presume su existencia entre quienes prestan un servicio dentro de una organización y dirección de un empleador, y quien recibe de él una retribución a cambio.

Pero, en general, en los contratos de trabajo hay una forma escrita. La falta de este escrito determina que el contrato se presume indefinido y por jornada completa, excepto prueba en contrario.

En los casos en que el contrato se escriba, se entrega una copia al trabajador. En esa copia deben constar los elementos básicos del contrato, excepto aquellos datos que



afectan la intimidad personal del empleado, como su domicilio o su estado civil.

### **2.3. Precontrato**

En las negociaciones previas a un trabajo pueden ya establecerse compromisos y obligaciones para una futura contratación, lo que constituye un precontrato de trabajo.

En este precontrato se realiza una oferta y una aceptación recíproca de las condiciones para un futuro, que depende de un término del mismo o de cierta condición a darse en alguno de ellos.

Ya se generan obligaciones recíprocas entre las partes, que pueden llevar a reclamaciones de no cumplirse.

### **2.4. ¿Quiénes pueden firmar un contrato de trabajo?**

De acuerdo con la cita actual, quienes pueden firmar un contrato de trabajo son las personas mayores de edad, los menores que se hallen emancipados de forma legal, los mayores de 16 años y menores de 18 años con autorización expresa de sus padres o tutores, y los extranjeros de acuerdo con la legislación aplicable.

Por medio de ese contrato, la persona asume la realización de una prestación personal que se compromete a realizar esa persona y no otra, por lo que los menores necesitan

una autorización previa.

Esta autorización previa se debe realizar por parte de quien sea titular de la patria potestad, o la persona o la institución que tenga su guarda o custodia.

## **2.5. Derechos y obligaciones**

Según la cita actual, el contrato de trabajo supone derechos hacia el trabajador, que son obligaciones para su empleador. Lo mismo ocurre con las obligaciones del trabajador, que son derechos de su empleador.

En las relaciones laborales con una duración mayor a 4 semanas, se debe informar de manera escrita los elementos del contrato y sus principales condiciones en la ejecución de la tarea a realizar, siempre que esos elementos y condiciones no figuren en el contrato formal de trabajo.

Se entiende cumplida la obligación cuando los elementos y las condiciones figuren ya en el contrato de trabajo. Esa información se centra en:

- Los datos de la identidad de cada una de las partes intervinientes.
- La fecha de comienzo de esa relación laboral.
- La duración de la relación entre trabajador y empresario. El domicilio de la empresa o del empresario y el lugar del trabajo donde se deba realizar el servicio.
- La categoría del puesto de trabajo que desempeñe el trabajador.

- El salario que acordaron establecer.
- La duración de cada jornada laboral.
- Las vacaciones.
- Los plazos en que se realizará el preaviso.
- El convenio colectivo que se aplique.

Con todo ello, conociendo el contrato de trabajo con sus particularidades principales, todo trabajador debe conocer su existencia y prever su protección laboral ante un empleo.

## **2.6. Sujetos del contrato de trabajo**

“Los sujetos del contrato de trabajo son el trabajador y el empresario. Analicemos cada uno de ellos”<sup>14</sup>.

### **2.6.1. El trabajador**

Podrán serlo todas las personas físicas que presten sus servicios de forma voluntaria, por cuenta ajena, retribuida y bajo el poder de dirección y organización del empresario.

- Capacidad necesaria para trabajar

El trabajador deberá tener capacidad de obrar. Podemos diferenciar tres niveles de capacidad:

---

<sup>14</sup> <https://www.tiemposmodernos.eu/fol-sujetos-contrato-trabajo/>, **Sujetos del contrato**. (Consultado el 10 de mayo de 2022)

1. Capacidad laboral plena: la tienen los mayores de edad (18 años) y los menores emancipados.
2. Capacidad laboral limitada: la tienen los mayores de 16 años no emancipados, que necesitarán autorización del padre, madre o tutor.
3. Incapacidad laboral: no podrán realizar un contrato de trabajo los menores de 16 años, a excepción de los que intervengan en espectáculos públicos, siempre que el trabajo no perjudique su salud ni su formación profesional y humana y cuenten con la autorización de la autoridad laboral.

Los trabajadores extranjeros que no procedan de países pertenecientes a la Unión Europea necesitan permiso de trabajo.

- Derechos de los trabajadores

Se pueden diferenciar tres tipos de derechos:

A. Derechos básicos de los trabajadores reconocidos en la Constitución:

1. Al trabajo y libre elección de profesión u oficio.
2. Libre sindicación.
3. Negociación colectiva
4. Adopción de medidas de conflicto colectivo.
5. Huelga.
6. Reunión.
7. Participación en la empresa.

B. Derechos derivados de la relación laboral:

1. A la ocupación efectiva.
2. A la promoción y formación profesional en el trabajo.
3. A no ser discriminados.
4. A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
5. Al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso.
6. A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
7. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.
8. Todos aquellos que se deriven de su contrato de trabajo.

C. Derechos en materia de prevención de riesgos :

1. Protección de la salud.
2. Información, consulta y participación.
3. Formación.
4. Vigilancia periódica de la salud.
5. Abandono del puesto de trabajo en caso de peligro grave e inminente.

o Deberes de los trabajadores

1. Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo de buena fe y diligentemente.
2. Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.



3. Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario.
4. No concurrir con la actividad de la empresa (no competencia).
5. Contribuir a la mejora de la productividad.
6. Cuantos se deriven del contrato de trabajo.

En caso de incumplimiento de uno de estos deberes el trabajador puede ser sancionado con el despido.

### **2.6.2. El empresario**

Pueden ser empresarios:

- Personas físicas (mayores de 18 años o menor emancipado o menor que cuente con un representante legal y además que tenga libre disposición de sus bienes).
- Personas jurídicas (cualquier sociedad válidamente constituida, es decir mediante escritura pública ante notario y posterior inscripción en el Registro Mercantil).
- Comunidades de bienes (cuando un bien pertenece proindiviso a varias personas, ejemplo: Comunidad de propietarios) o
- Empresas de trabajo temporal que reciban la prestación de servicios.

Poderes del Empresario:

1. Poder de Dirección: Es la facultad que tiene el empresario para poder ordenar y organizar el trabajo dentro de su empresa, así como para vigilar y controlar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, respetando la

consideración debida a su dignidad.

2. Poder Disciplinario: Consiste en la facultad para sancionar al trabajador por los incumplimientos de sus obligaciones. Este poder disciplinario aparece limitado por el, ya que no podrá imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones ni minoración de los derechos al descanso, así como multas de haber (puede haber suspensión de empleo y sueldo).

Los convenios colectivos establecen las infracciones clasificándolas en leves, graves y muy graves, así como las correspondientes sanciones. La sanción más grave es el despido disciplinario.

## **2.7. Obligaciones del empresario en relación al trabajador**

Podemos afirmar que todos los derechos que anteriormente hemos mencionado que tiene reconocidos por ley el trabajador constituyen obligaciones para el empresario.

- Obligaciones en relación al contrato de trabajo:
  - Registro del contrato en el Servicio Público de Empleo, en un plazo máximo de 10 días hábiles.
  - Entrega a los representantes legales de los trabajadores de una copia básica del contrato de trabajo.
  - Afiliación del trabajador a la seguridad social en caso de ser su primer trabajo.
  - Solicitud del alta del trabajador en la Tesorería General de la Seguridad



Social. Plazos para la presentación de las solicitudes de alta, baja y variación de datos según los diferentes regímenes.

## 2.8. ¿Qué es un contrato individual de trabajo?

“El contrato individual de trabajo es un documento legal mediante el cual el empleador y el empleado establecen una relación que los obliga al cumplimiento mutuo. En dicho contrato se establece al empleado las condiciones para prestar sus servicios bajo la subordinación del empleador el cual hace un pago o remuneración por los servicios que recibe del primero. En este contrato se establecen las condiciones de trabajo, jornada laboral, salario, prestaciones y obligaciones a las que se hace acreedor el empleado y también se detallan las normas de la relación laboral”.<sup>15</sup>

En otras palabras, es un acuerdo en donde una persona (empleado) se compromete a realizar un trabajo o prestar sus servicios a otra persona (empleador) quien se ve obligado a dar un remuneración o pago por los servicios o trabajo de su empleado.

Cabe mencionar que existen normas que regulan las condiciones que se celebran en los contratos, y que un contrato individual de trabajo jamás será igual a un contrato o convenio colectivo de trabajo. Además, el contrato individual de trabajo es un medio que nos permitirá llegar a una resolución de problema o conflicto laboral dado que alguna de las partes involucradas deseara dar por terminado el contrato, este permitiría demostrar

---

<sup>15</sup> <https://runahr.com/mx/recursos/hr-management/contrato-individual-de-trabajo/>. **Contrato individual de trabajo.** (Consultado el 28 de mayo de 2022).

las condiciones de contratación entre otras cosas.

De acuerdo con la cita actual, por lo tanto si estás en la posición de empleador te recomendamos contar con un respaldo de este documento y así salvaguardar tus recursos en caso de cualquier conflicto ante las autoridades laborales.

### **2.8.1. ¿Cuál es la importancia del contrato individual de trabajo?**

La importancia del contrato individual de trabajo radica en que permite y busca garantizar la protección de los intereses del empleador como del empleado. El mutuo beneficio, acuerdo y protección de intereses son los que hacen que este documento sea importante a la hora de establecer una relación laboral con cualquier persona.

### **2.8.2. ¿Cuáles son las características del contrato individual de trabajo?**

Las principales características de un contrato individual de trabajo son las siguientes:

- Es recíproco, tanto el empleado como el empleador reciben algo de la parte contraria.
- Es bilateral, ambas partes están comprometidas a cumplir con lo estipulado.
- Es conmutativo, significa que desde el momento de la celebración de contrato se pueden verificar todas las condiciones estipuladas, las prestaciones, beneficios y obligaciones que se otorgan para cada una de las partes involucradas.
- Los efectos de este contrato son de acuerdo al tiempo establecido.
- La validez de este contrato se da desde que cada una de las partes llega a un acuerdo

y firma todo lo establecido, vigencia, condiciones, prestaciones, tiempo y duración de dicho contrato, por lo cual no se requiere de ninguna formalidad para que las partes estén obligadas al cumplimiento ya que tiene validez por sí solo.

- Es personal, como su nombre lo dice es un contrato individual y en cuanto al contratado este debe ser una persona física y el empleador puede ser una persona física o jurídica.
- Consentimiento mutuo, involucra a cada una de las partes a estar de acuerdo en hacer lo que se establece en el contrato.
- Tiene un objeto y causa dentro de lo lícito y no contrario a la ley, para que tanto el empleador como el empleado puedan convenir en algo siempre.
- Da por hecho la capacidad de actuar de ambas partes y que estas se comprometen al cumplimiento de sus actividades por sí mismas.

### **2.8.3. Tipos de contratos de trabajo individual**

Según la cita actual, entre los contratos de trabajo individual se pueden encontrar diversos tipos, ya que algunos van de acuerdo a la temporalidad que determinan el tiempo de relación laboral y por el cual el empleado va a prestar sus servicios al empleador, también está el contrato por periodo de prueba o evaluación, por tiempo determinado o indeterminado y por contratación eventual, te hablaremos a fondo de cada uno de ellos.

- Por tiempo indeterminado: son el tipo de contratos sin fecha de extinción o terminación laboral, todos los contratos que no cuenten con fecha de duración son considerados como indeterminados.

- Contrato eventual: define un periodo laboral establecido, ya sea por aumento de producción en la empresa, por temporada alta o para reemplazar a personal que está de vacaciones o licencia.
- Periodo de prueba o evaluación: estos contratos se dan cuando el empleador pone a valoración los servicios o trabajo que recibe por parte de su empleado, si este último satisface con su desempeño laboral al empleador se pasa a un contrato con mayor duración o por el contrario si el desempeño no es el esperado puede prescindir de los servicios del colaborador y dar por terminado el contrato.
- Por tiempo determinado: este contrato suele ir desde los 3, 6 meses o hasta un año. Una vez que termina el tiempo se puede renovar definiendo nuevamente la fecha de duración o dar por terminada la relación laboral en caso de que alguna de las dos partes no esté interesada en una renovación.

## 2.9. ¿Qué es un trabajador eventual?

“Un trabajador eventual es un empleado que no forma parte de la plantilla principal de la empresa, por lo que también se le conoce como trabajador externo. Este tipo de trabajador puede ser contratado por proyecto, a través de una agencia de colocación temporal o como consultor independiente”.<sup>16</sup>

Las empresas suelen recurrir a los trabajadores eventuales en épocas de gran carga de trabajo o cuando necesitan cubrir carencias de habilidades específicas en su equipo.

---

<sup>16</sup> <https://rightpeoplegroup.com/es/que-es-un-trabajador-eventual/>. **¿Qué es un trabajador eventual.** (Consultado el 28 de mayo de 2022).



Pueden ser consultores independientes, autónomos, asesores y otros trabajadores temporales.

### **2.9.1. Diferencias entre los trabajadores eventuales y los empleados**

Hay varias diferencias entre la contratación de trabajadores eventuales y la de empleados regulares. He aquí algunas:

A corto plazo, La principal diferencia es que los trabajadores eventuales se emplean durante un tiempo limitado para fines específicos. El propósito es proporcionar ayuda adicional durante los periodos de máxima actividad, cubrir las carencias de habilidades en la plantilla o proporcionar capacidades específicas para un proyecto.

De acuerdo con la cita actual, los empleados tradicionales se contratan a largo plazo y presentan diferentes beneficios para las empresas. Desarrollan un conocimiento profundo de una empresa a lo largo del tiempo. Están familiarizados con su funcionamiento, con las tareas diarias y semanales esenciales y con la industria en general. Las empresas confían en este conocimiento y experiencia para funcionar sin problemas.

- **Beneficios**

Los trabajadores eventuales no reciben los beneficios de la empresa, como las vacaciones pagadas, el seguro médico y las contribuciones al plan de pensiones. Los consultores y asesores independientes suelen tener en cuenta el coste de estas

necesidades a la hora de fijar sus tarifas.

- Impuestos

Los empleados permanentes suelen confiar en que los empleadores deduzcan los impuestos sobre la nómina de sus salarios. Un empleado eventual es totalmente responsable de sus obligaciones fiscales.

- Clasificación

Los gobiernos tendrán leyes sobre el empleo y la clasificación de los trabajadores temporales. Estas leyes y reglamentos existen para reducir los riesgos de las condiciones de empleo de los trabajadores y determinar el estatus fiscal apropiado de un trabajador.

## **2.9.2. Beneficios de los trabajadores eventuales**

Las empresas se benefician de la contratación de trabajadores eventuales de varias maneras:

- Ahorro de dinero

las empresas no tienen que proporcionarles prestaciones a los empleados, como seguro médico y tiempo libre remunerado. Los trabajadores eventuales reciben una cantidad acordada por un ámbito de trabajo definido antes de que comience su contrato.

- Proporciona flexibilidad

Los trabajadores eventuales se contratan sólo cuando son necesarios, lo que da a las empresas la flexibilidad necesaria para ampliar o reducir su equipo.

- Proceso de contratación más corto

Mientras que la contratación de empleados a tiempo completo puede llevar meses de búsqueda, entrevistas y selección, encontrar y contratar a un trabajador eventual es mucho más rápido. Las empresas pueden encontrarlos fácilmente a través de los mercados en línea, las agencias de empleo o las empresas consultoras.

- Permite un comienzo rápido

Los trabajadores eventuales necesitarán algo de incorporación y orientación, pero sólo en asuntos directamente relacionados con su tarea, a diferencia de los empleados permanentes que tienen un proceso de orientación e incorporación más largo.

- No necesitan formación

Los trabajadores eventuales también suelen ser contratados por sus habilidades y conocimientos, por lo que tampoco necesitarán dedicar tiempo a la formación. Son capaces de ponerse en marcha de inmediato.

- Procesos más sencillos

Los empleadores no son responsables de los impuestos sobre la nómina de un trabajador eventual, de las contribuciones a la jubilación y de otras tareas del departamento de recursos humanos asociadas a los empleados a tiempo completo.

### **2.9.3. Inconvenientes de los trabajadores eventuales**

La contratación de trabajadores eventuales también tiene sus inconvenientes. Entre ellos están:

- Disponibilidad

Al igual que con la búsqueda de empleados permanentes, encontrar el talento adecuado para añadir a su plantilla eventual puede ser un reto. Puede que estén ocupados en otro proyecto, lo que significa que tendrá que esperar -en detrimento de su proyecto- o continuar su búsqueda.

- Datos expuestos y seguridad

Es probable que los trabajadores eventuales tengan acceso a los datos de la empresa, algunos de los cuales pueden ser confidenciales. Este riesgo puede minimizarse asegurándose de que los datos de la empresa se gestionan de forma segura. Estos empleados temporales también deben contar con protocolos adecuados de



incorporación, baja y gestión para garantizar la seguridad de los datos.

- Dinámica de equipo incómoda

Los trabajadores temporales no habrán tenido tiempo de establecer vínculos con el equipo con el que trabajan ni de aprender sus estilos de trabajo. Un trabajador eventual puede sentirse como un extraño, y pueden producirse algunos malentendidos y retrasos debidos a la falta de comunicación. Sin embargo, tomar medidas deliberadas para integrar a los empleados eventuales en el equipo de trabajo puede mejorar significativamente la productividad.

- Gestión fragmentada

Los directores de departamento suelen encargarse de gestionar a sus trabajadores eventuales sin que exista una estrategia cohesionada. Esto puede crear procesos ineficientes de incorporación y de baja, retrasos en los pagos, gastos excesivos, incumplimientos y bajo rendimiento.

Las empresas que se nutren de los servicios de un gran número de trabajadores contratados utilizan sistemas de gestión de proveedores, para gestionar sus trabajadores externos de forma eficiente.

- Una estrategia de gestión distinta

La gestión de la mano de obra eventual requiere un enfoque de gestión diferente. Los



gerentes no están destinados a supervisar, dirigir o controlar a los empleados eventuales. Sólo pueden especificar el resultado esperado del trabajo, pero no cómo se realiza el trabajo. El rendimiento debe medirse en función de los definidos específicamente para los trabajadores eventuales.

#### **2.9.4. ¿Cuándo contratar trabajadores eventuales?**

Hay muchos beneficios asociados a la contratación de trabajadores eventuales, pero son los que más valor aportan en circunstancias específicas. A continuación exponemos algunos ejemplos.

Quando se necesita experiencia en un nicho. Algunas empresas encuentran su talento más rápidamente cuando abren puestos temporales para habilidades difíciles de encontrar. Como los consultores independientes tienden a trabajar en proyectos de corta duración, están disponibles para ser contratados antes.

Para adaptarse a los periodos de máxima actividad. Si su empresa tiene subidas y bajadas regulares en la demanda de trabajadores, tiene sentido considerar la posibilidad de contratar personal temporal.

Para suplir al personal fijo. Cuando los empleados cruciales a tiempo completo se ausentan durante largos periodos de tiempo, por ejemplo, por una baja médica o por maternidad, o por unas vacaciones prolongadas, las empresas pueden considerar la posibilidad de contratar trabajadores temporales para que los cubran.



Para completar proyectos intermitentes o puntuales. Los autónomos y los trabajadores cualificados son buenas opciones, especialmente para las necesidades irregulares de la empresa y los proyectos a corto plazo.

### **2.9.5. Los inconvenientes de los trabajadores eventuales**

La contratación de trabajadores eventuales también tiene sus inconvenientes. Entre ellos están:

- Disponibilidad

Al igual que con la búsqueda de empleados permanentes, encontrar el talento adecuado para añadir a su plantilla eventual puede ser un reto. Puede que estén ocupados en otro proyecto, lo que significa que tendrá que esperar -en detrimento de su proyecto- o continuar su búsqueda.

- Datos expuestos y seguridad

Es probable que los trabajadores eventuales tengan acceso a los datos de la empresa, algunos de los cuales pueden ser confidenciales. Este riesgo puede minimizarse asegurándose de que los datos de la empresa se gestionan de forma segura. Estos empleados temporales también deben contar con protocolos adecuados de incorporación, baja y gestión para garantizar la seguridad de los datos.

- Dinámica de equipo incómoda

Los trabajadores temporales no habrán tenido tiempo de establecer vínculos con el equipo con el que trabajan ni de aprender sus estilos de trabajo. Un trabajador eventual puede sentirse como un extraño, y pueden producirse algunos malentendidos y retrasos debidos a la falta de comunicación.

Sin embargo, tomar medidas deliberadas para integrar a los empleados eventuales en el equipo de trabajo puede mejorar significativamente la productividad.

- Gestión fragmentada

Los directores de departamento suelen encargarse de gestionar a sus trabajadores eventuales sin que exista una estrategia cohesionada. Esto puede crear procesos ineficientes de incorporación y de baja, retrasos en los pagos, gastos excesivos, incumplimientos y bajo rendimiento.

Las empresas que se nutren de los servicios de un gran número de trabajadores contratados utilizan sistemas de gestión de proveedores, para gestionar sus trabajadores externos de forma eficiente.

- Una estrategia de gestión distinta

La gestión de la mano de obra eventual requiere un enfoque de gestión diferente. Los



gerentes no están destinados a supervisar, dirigir o controlar a los empleados eventuales. Sólo pueden especificar el resultado esperado del trabajo, pero no cómo se realiza el trabajo. El rendimiento debe medirse en función de los trabajadores eventuales.

- Para adaptarse a los períodos de máxima actividad

Si su empresa tiene subidas y bajadas regulares en la demanda de trabajadores, tiene sentido considerar la posibilidad de contratar personal temporal.

- Para suplir al personal fijo

Cuando los empleados cruciales a tiempo completo se ausentan durante largos periodos de tiempo, por ejemplo, por una baja médica o por maternidad, o por unas vacaciones prolongadas, las empresas pueden considerar la posibilidad de contratar trabajadores temporales para que los cubran.

- Para completar proyectos intermitentes o puntuales

Los autónomos y los trabajadores cualificados son buenas opciones, especialmente para las necesidades irregulares de la empresa y los proyectos a corto plazo.

## **2.10. ¿Qué es un contrato eventual de trabajo?**

“En épocas como el verano o la Navidad existe una alta demanda de ciertos productos



debido a la estacionalidad, coincidiendo además con la época de rebajas. Este hecho hace que durante estas fechas la contratación temporal aumente notablemente. Para dichas contrataciones suele utilizarse el tipo de contrato de trabajo eventual por circunstancias de producción, del mercado, etc".<sup>17</sup>

Por tanto, podríamos decir que un contrato eventual por circunstancias de producción se da en momentos en los que la situación del mercado (rebajas), acumulación de tareas o excesos de pedidos así lo exigen, aun cuando se trate de una actividad habitual de la empresa al contrario del contrato para obra y servicio definido, en la que el objeto del contrato está conformado por el desarrollo de una actividad específica dentro de la propia empresa, con autonomía y sustantividad propia.

Es decir, en pocas palabras, que si la empresa necesita más mano de obra durante un periodo de tiempo determinado y temporal, se realizarán este tipo de contratos eventuales para contar con los servicios de esa persona durante un cierto tiempo.

De acuerdo con la cita actual, de igual manera, en el convenio colectivo de aplicación al contrato de trabajo, se determinarán las actividades por las que se pueden realizar este tipo de contratos por circunstancias de la producción y se establecerán los criterios pertinentes en lo referido a la proporción de trabajadores que están empleados bajo esta modalidad, teniendo en cuenta también el número de trabajadores total con los que

---

<sup>17</sup> <https://www.transeop.com/blog/contrato-eventual-trabajo/504/>. **Contrato eventual de trabajo.** (Consultado el 02 de junio de 2022).

cuenta el negocio.

- Duración del contrato eventual

En lo referido al plazo de extensión de los contratos temporales, la ley dicta que debe ser inferior a seis meses dentro del año después a que se produzcan las circunstancias que motivaron la formalización de dicho contrato. No obstante, dicho plazo puede ampliarse por el convenio colectivo que ampara estos documentos, debido a la naturaleza estacional de la actividad en la que dichas circunstancias se puedan producir.

En cualquier caso, los límites para la ampliación de plazos son:

- Las ampliaciones se pueden realizar durante un periodo máximo de 18 meses.
- La duración del contrato nunca puede ser superior a las tres cuartas partes del periodo de referencia estipulado ni, como máximo, 12 meses.

Según la cita actual, asimismo, también debemos señalar que aunque estos sean los límites de ampliaciones, la ley también permite que se celebre un contrato eventual y que se finalice con anterioridad al límite establecido en la ley o en el convenio, para poder prorrogarlo con posterioridad sin que se supere el tiempo máxima fijado para el mismo.

Debemos prestar atención a este aspecto, ya que si contratas a un trabajador de manera temporal, este puede convertirse automáticamente en fijo si durante 24 meses, ha estado contratado en la empresa mediante una o varias modalidades de contratación eventual

por un periodo superior a 18 meses.

- Sueldo y jornada laboral del contrato eventual

El salario que se percibe de un contrato temporal va a depender del convenio colectivo que le corresponda. Simplemente, cabe destacar que no puede existir discriminación en el sueldo que se recibe del contrato eventual respecto al resto de trabajadores de la empresa.

En lo relativo a la jornada laboral, puede ser tanto jornada completa como a tiempo parcial, según lo acordado en el contrato que tiene lugar entre el trabajador y la empresa en cuestión.

- Indemnización del contrato eventual

La contra prestación a percibir por el trabajador que ha proporcionado sus servicios por medio de un contrato temporal o eventual es de 12 días por cada año trabajado. En los casos en los que el trabajador haya trabajado en la empresa por menos de un año, se realizará el cálculo proporcional y prorrateado en función del tiempo que ha estado en la compañía. Sin embargo, existen algunas excepciones. Por ejemplo, si el trabajador es despedido por causas justificadas (como falta de trabajo o incumplimiento de las obligaciones del trabajador), no tendrá derecho a indemnización.



## CAPÍTULO III

### 3. El fraude en el contrato eventual

Hay numerosas demandas a empresas que llevan a cabo este tipo de contratos puesto que en la mayoría de las ocasiones se quiere reemplazar un contrato indefinido o fijo discontinuo por uno eventual. No obstante, la jurisprudencia se ha pronunciado respecto a ello dictaminando que no es suficiente con indicar en el contrato su carácter de "contrato eventual"<sup>18</sup>, sino que también se deberá justificar en el documento las razones por las cuales se fija como eventual. Dichas causas pueden ser las circunstancias que existan en el mercado actual, un incremento inesperado de la demanda, acumulación de tareas, etc.

De acuerdo con la cita actual, el inconveniente está en el momento en que los contratos eventuales se llevan a cabo en periodos de estacionalidad o previsibles en los que se sabe que se va a tener más trabajo, como puede ser en verano para la hostelería, en enero para tiendas que empiezan con las rebajas, es decir, periodos en los que se sabe que el trabajo va a aumentar porque así ocurre todos los años.

En estos casos, no se está produciendo un aumento imprevisto de la demanda puesto que si lo podemos prever, ni tampoco una acumulación de tareas imprevista, ya que en

---

<sup>18</sup> <https://blog.bayton.com/todo-lo-que-necesitas-saber-sobre-la-contratacion-de-personal-eventual>. **Contratación personal eventual.** (Consultado el 12 de junio de 2022).



estas épocas se entiende que la demanda incrementará debido al turismo por ejemplo, en el caso de la hostelería. Por tanto, para dicho sector hostelero, los contratos de verano deberían cubrirse con modalidades laborales distinta de la eventual, como por ejemplo, un contrato fijo discontinuo.

En el siguiente ejemplo de una sentencia del Tribunal Supremo, en la que se declara celebrados en fraude de ley siete contratos eventuales por circunstancias de la producción que se realizaron para el mismo trabajador y en los que no se especifica la causa excepcional de dichas contrataciones y que tampoco pudo demostrar la empresa en juicio. Así, el Tribunal entiende que lo que existe en realidad es "una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de cierta homogeneidad", la cual debería haber sido cubierta con un contrato fijo discontinuo en lugar de por un *contrato eventual*.

Según la cita actual, por tanto y como veníamos diciendo, los sindicatos se han puesto manos a la obra para denunciar parte de los contratos temporales que han sido celebrados en fraude de ley, denuncias para las que es fundamental que los trabajadores reúnan todas las pruebas que estén en su mano para poder demostrar que su desempeño en la empresa es continuado. Y es que, solo a lo largo de los dos últimos años la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha transformado más de cien mil contratos que eran indebidamente temporales, en fijos.

### **3.1. Ventajas de la contratación temporal**

En algunas ocasiones, las empresas precisan personal industrial, administrativo, técnico



o profesional para cubrir un cargo transitorio, tareas temporales o extraordinarias, cual no se puede determinar un tiempo de finalización, pero tampoco necesitan formalizar un contrato por tiempo indeterminado o a plazo fijo.

### **3.2. Beneficios de la contratación de personal temporario**

Existen dos fundamentales:

- El personal eventual será el que realmente se necesita en ese momento. El perfil es el adecuado y surge de una selección de personal afinada. El empleado está capacitado para la tarea y no necesita que se destine tiempo a su entrenamiento.
- La figura legal es contrato permanente discontinuo, cuyo vínculo es con la empresa de servicios eventuales. Es decir, el empleado presta servicios para una empresa usuaria, pero el reclutamiento de personal, la relación laboral y la gestión administrativa se mantiene con la consultora de recursos humanos.

### **3.3. Relaciones laborales temporales**

De acuerdo con la cita actual, las consultoras de recursos humanos cuentan con una base amplia de candidatos para cumplir tareas eventuales por un tiempo indeterminado en las empresas que requieran de este servicio puntual. A lo largo de ese tiempo, el empleado eventual irá cumpliendo con las tareas encomendadas por la empresa usuaria. Cuando la demanda concluye, la persona queda disponible para ingresar en otra empresa usuaria. Lejos de verse como algo negativo para las personas disponibles en

estas bases de datos, los beneficios del trabajo eventual también se derraman sobre el empleado.

- El plazo destinado en una empresa usuaria queda debidamente registrado.
- El Ministerio de Trabajo audita las relaciones laborales y otorga transparencia al contrato de personal eventual.
- El empleo eventual brinda una posibilidad de adaptar un estilo de vida propio.
- El empleo temporario permite conocer un campo amplio de industrias y absorber nuevos conocimientos.
- Los salarios y las condiciones laborales se encuadran dentro del colectivo de trabajo que corresponde a la empresa usuaria.
- Terminada una asignación laboral, el empleado puede volver a ser convocado por la misma u otra empresa usuaria de personal eventual, acorde con su perfil.

### **3.4. En qué casos conviene contratar personal eventual**

Según la cita actual, el personal eventual puede ser una solución estratégica cuando se produce una mayor demanda del producto o servicio. Muchas veces se relaciona con la implementación de un sistema nuevo o un pico de trabajo por la temporada alta en un destino turístico. La capacidad de respuesta inmediata de las consultoras de recursos humanos sobre el servicio de personal eventual capta el interés de las empresas usuarias.



Desde la unidad de soluciones B Staffing de Bayton proponemos un nuevo personal eventual para optimizar los tiempos y cubrir las necesidades temporales. Así, las organizaciones pueden dedicarse a la esencia de sus objetivos. Los motivos más frecuentes para contratar personal eventual son:

- Start-ups operativos
  - Proyectos temporarios
  - Picos estacionales de trabajo
  - Reemplazos por vacaciones
  - Coberturas de ausencias y licencias
  - Etapas de evaluación
  - Tercerización del personal y la gestión administrativa y contractual
- 
- Ventajas de la contratación de personal eventual

El talento a demanda rinde varias ventajas a las empresas usuarias. Por ello también es interesante mencionar que las buenas prácticas de recursos humanos deben facilitar la inducción de los empleados temporarios y generar buena comunicación y un ambiente laboral accesible. Existe un acuerdo tácito entre el personal eventual y la organización, este acuerdo es dinámico, y la gestión de personas de la empresa debe comprometerse con prácticas sólidas e integradoras. Veamos cuáles son los beneficios del personal eventual.

- En un mercado competitivo y con cambios de escenarios constantes, las respuestas rápidas de la contratación de personal eventual permiten mantenerse estables y alertas.
  - Se optimizan los tiempos y procesos productivos, sobre todo en picos altos de demanda.
  - Hay una relación de calidad entre la necesidad de la empresa y la calificación del empleado.
  - La fuerza de trabajo propia logra abocarse a sus actividades principales, sin tener que cubrir otros puestos ni forzar los objetivos de una buena gestión de workforce management.
  - En este vínculo de organizaciones y fuerza laboral, ya sea de personal fijo o personal eventual, la eficiencia, la productividad y la competitividad van de la mano. La contratación de personal eventual reduce los costos finales y, por ende, mejora la rentabilidad de la empresa.
- ¿Qué deben abonar las empresas usuarias?

El costo incluye el salario, las cargas sociales, aseguradora de riesgos de trabajo y otros seguros correspondientes. Por otro lado, según el contrato se establecen provisiones para aguinaldo y vacaciones, entre otros.

Por último, se agregan los honorarios por este reclutamiento de personal eventual y la gestión administrativa.



### 3.5. Empleo temporal con tareas recargadas

“El empleo temporal, en el cual los trabajadores son contratados sólo por un período de tiempo específico, incluye los contratos de duración determinada, basados en proyectos o en tareas, así como el trabajo ocasional o estacional, incluido el trabajo por días”.<sup>19</sup>

El empleo temporal comenzó a llamar la atención particular de las políticas hace aproximadamente tres décadas cuando su uso se extendió en el mercado laboral.

- Contratos de duración determinada

Los contratos de duración determinada, basados en proyectos o en tareas, son acuerdos contractuales entre un empleador y un empleado caracterizados por una duración limitada o un evento predefinido que pone fin al contrato.

De acuerdo con la cita actual, los contratos de duración determinada han existido siempre en los mercados laborales y sirven a finalidades específicas. Proporcionan flexibilidad a las empresas para responder a cambios en la demanda, como los causados por las fluctuaciones estacionales, para reemplazar a un trabajador ausente o evaluar a empleados recién contratados antes de ofrecerles un contrato por tiempo indefinido. Pero más allá de estas razones estacionales, algunas empresas han llegado a depender fuertemente de los contratos de duración determinada, contratando regularmente a

---

<sup>19</sup> [https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS\\_536960/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536960/lang--es/index.htm).  
**Contratos de duración determinada.** (Consultado el 20 de junio de 2022).



trabajadores con estos contratos para tareas permanentes de la empresa. Para las empresas, el empleo temporal puede plantear problemas, por ejemplo, la administración de trabajadores con diferentes tipos de contratos pero que realizan tareas similares; también corren el riesgo de no invertir lo suficiente en formación e innovación y, como consecuencia, comprometer la productividad.

Algunos trabajadores eligen empleos temporales porque quieren conciliar el trabajo con los estudios o con otras responsabilidades que les impiden comprometerse a trabajar por una duración indeterminada. Sin embargo, para la mayoría de los trabajadores con contratos de duración determinada, no es una elección explícita.

Según la cita actual, cuando el contrato de duración determinada es involuntario, con frecuencia el acuerdo es de calidad inferior si se compara con un contrato de duración indeterminada, en particular si la transición hacia el empleo de duración indeterminada está comprometida. Por lo tanto, es importante prevenir el abuso de los contratos de duración determinada al limitar su renovación y su duración total o la prohibición de utilizar contratos de duración determinada para tareas permanentes. También es fundamental ofrecer a los trabajadores en empleo temporal condiciones equivalentes a las de los trabajadores que tienen un empleo típico.

### **3.5.1. El trabajo ocasional ante la necesidad del trabajador**

Continuando con la cita actual, el trabajo ocasional consiste en la contratación de trabajadores de forma esporádica o intermitente, con frecuencia para un número



específico de horas, días o semanas, a cambio de un salario determinado por las condiciones de un acuerdo de trabajo diario o periódico. El trabajo ocasional es un rasgo característico del empleo asalariado informal en los países en desarrollo de bajos ingresos, pero también está emergiendo en las economías industrializadas, especialmente en los puestos de trabajo relacionados con la “economía por encargo” o la “economía de ocupaciones transitorias”.

### **3.6. El trabajo temporal debe llenar requisitos de contratación**

“Según el Diccionario Definición abc (s.f.), el trabajo temporal consiste en la contratación de personas para luego cederlas temporalmente a otra empresa. Tal contratación solamente podrá llevarse a cabo mediante empresas de trabajo temporal que se encuentren debidamente autorizadas y en consonancia con la normativa vigente”.<sup>20</sup>

Mientras tanto, la empresa de trabajo temporal es aquella empresa cuya actividad, llevada a cabo por personas físicas o jurídicas, implica poner a disposición de otra empresa usuaria de carácter temporal, los trabajadores que oportunamente ella haya contratado.

Si bien hace varias décadas atrás esta modalidad de contratación ha sido ampliamente criticada por considerar que a través de ella se estaba ejerciendo tráfico ilegal de mano

---

<sup>20</sup> Rivera Molina, Laydi María. **Beneficios y limitaciones de un empleo temporal según la perspectiva que tiene un grupo de madres trabajadoras en organizaciones de la ciudad de Guatemala.** (Consultado el 18 de agosto de 2022).



de obra, por estos días, las empresas que ofrecen un servicio de este tipo y que encuentran debidamente reguladas, resultan ser una excelente alternativa para los trabajadores y aún más, para el sector de servicios, continuamente demandante de personal, constituyen una excelente solución permitiendo resolver puestos especializados de modo inmediato.

Entre las ventajas que presenta este tipo de trabajo se cuentan las siguientes: Para el empleado:

- La posibilidad de adquirir experiencia profesional
- Lograr una red de contactos que reporten un seguro beneficio futuro
- La posibilidad de pasar a formar parte del Staff permanente de la empresa
- Permite mezclar el trabajo con otras actividades.

Para las empresas de trabajo temporal:

- Solución de demandas puntuales
- Simplificación del proceso de selección
- Posibilidad de incorporación permanente de un nuevo talento

De acuerdo con la cita actual, sin embargo, también es importante destacar que existen aspectos negativos en este sentido y que tienen que ver especialmente con la inestabilidad laboral que este tipo de trabajo puede acarrear y que claro, puede calar hondo en el trabajador, fundamentalmente en el caso de aquellos que están dando sus



primeros pasos en el mundo laboral y terminar por desencadenar en el insatisfacción, desconfianza en las propias capacidades, entre otras cuestiones.

Por otro lado, según la Universidad Autónoma de Madrid (s.f.), señala que el contrato de puesto a disposición al trabajo laboral es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:

- Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.
- Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.

El trabajo temporal es un trabajo entre tres partes: el empleado, empresa usuaria y empresa de trabajo temporal.

- Empleado

De acuerdo con la cita actual, según el Diccionario Definición abc (s.f.), el concepto

empleado es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares.

- Empresa usuaria

Según la cita actual, Cruz (2010) señala que la característica más importante en la contratación a través de empresas de trabajo temporal está en que el trabajador se verá relacionado con dos empresarios, la empresa de trabajo temporal con la que el trabajador celebra su contrato de trabajo y la empresa usuaria para la cual va a prestar sus servicios.

La legislación laboral guatemalteca establece que si el patrono se encarga por contrato de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios, no tiene carácter de intermediario, lo cual lo establece el artículo 5, segundo párrafo del Código de Trabajo, siendo el caso que se puede distinguir dos clases de patrono, el patrono que es el intermediario, el patrono beneficiado con el trabajo, quienes son solidariamente responsables en sus acciones para con los trabajadores y el patrono que trabaja con capitales propios.



- Empresa de trabajo temporal:

Según la cita actual, se entiende por empresas de trabajo temporal de España, aquellas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. Las empresas de trabajo temporal actúan dentro de la estructura triangular constituida entre la empresa de trabajo temporal, la empresa usuaria y el trabajador como empresario formal del trabajador puesto a disposición.

Lo descrito con anterioridad se encuentra regulado en España; lo interesante de esta legislación es que desarrolla un concepto de lo que significa la empresa de trabajo temporal. Al respecto con lo anterior se puede mencionar que la relación que tiene esta normativa con la legislación guatemalteca, en el artículo 5 del Código de Trabajo, que básicamente se refiere al intermediario.

### **3.6.1. ¿Por qué las empresas recurren a las empresas de trabajo temporal?**

Continuando con la cita actual de derecho comparado, en España, Tena (s.f.) señala que existen diferentes factores que han contribuido tanto al aumento de la demanda como de la oferta de trabajadores temporales. Las condiciones económicas, los avances tecnológicos, las normas sociales y los aspectos legales han influido tanto en las empresas como en los individuos. Es importante revisar las razones que tiene cada parte para participar en esta estructura de trabajo dado que la racionalidad que hay detrás de

la acción puede afectar a la naturaleza de la experiencia laboral.

Es posible que la contención de los costes sea una de las principales razones por las que las empresas utilizan trabajadores temporales contratados a través de empresas de trabajo temporal. La empresa que utiliza al personal temporal de una forma correcta puede reducir costes laborales eludiendo otros gastos adicionales como los asociados con el proceso de reclutamiento, formación, beneficios, tiempos muertos, entre otros.

Bronstein (1991) citado por Tena (s.f.), indica una de las razones más corrientes son la necesidad de sustituir a trabajadores permanentes que se hallan ausentes, la ejecución de tareas ocasionales o de trabajos que requieren una cierta competencia técnica de la que el usuario no dispone, y las crestas de actividad, estacional o coyuntural. A menudo, las empresas usuarias reconocen también que acuden a una empresa de trabajo temporal para que ésta les facilite un trabajador temporal con miras a cubrir, llegado el caso, un puesto permanente que ha quedado vacante.

### **3.6.2. ¿Por qué los trabajadores recurren al empleo temporal?**

De acuerdo con la cita actual, con el tema de derecho comparado, Tena (s.f.) señala que la opinión generalizada es que las personas aceptan trabajos eventuales solo porque no pueden encontrar trabajos fijos. Esto es cierto para muchos trabajadores, pero determinadas personas pueden preferir trabajos temporales por razones según su tiempo, capacidad y estado actual.



Bajo la etiqueta de eventuales se oculta una gran variedad de personas y motivaciones son muy diversas. Hay quien busca trabajo fijo y quien sólo intenta cubrir unas vacaciones hasta que empiece el nuevo curso, y retirados en busca de un ingreso extra, y madres jóvenes que toman un empleo a jornada parcial para no desvincularse totalmente del mundo de trabajo hasta que los hijos tengan edad suficiente.

Según Smith (1997), referido por Tena (s.f.), señala que algunos trabajadores temporales consideran los empleos de duración limitada meramente como la fuente de ingreso que les permita mantener un pasatiempo o un modo peculiar de vivir. Otros se plantean el trabajo temporal como una oportunidad para ampliar horizontes y conocer empresas y gentes diversas. Estas personas, también, pueden perseguir el trabajo temporal porque les atrae la libertad de entrar y salir de las relaciones de empleo, y la flexibilidad que el trabajo temporal permite.

Tena (s.f.) también indica que muchos trabajadores pueden necesitar horarios más flexibles que los que proporcionan los trabajos permanentes. En lo que respecta a los trabajadores temporales que van en busca de un empleo estable, y que según Durán (1994) el empleo temporal sería para ellos una fórmula de espera de un empleo permanente.

Continuando con derecho comparado, en España, la imagen que emerge de la descripción hecha del trabajo temporal relacionado con las empresas de trabajo temporal es cuando menos compleja. Ya que por una parte, difiere en importantes aspectos del tradicional trabajo fijo, como por ejemplo con respecto a la retribución, contenido de



trabajo, estabilidad y seguridad de empleo. Igualmente interesante es la evidencia de la variedad de trabajadores temporales con respecto a sus características y motivaciones para perseguir el trabajo temporal. El colectivo de trabajadores temporales incluye personas con una amplia diversidad de preferencias y necesidades, las cuales sugieren que habrá una importante variabilidad cuando se busque predecir respuestas al empleo temporal.

### 3.7. Implementación de contratos eventuales

“El contrato eventual es una herramienta que debe utilizarse con cuidado para aprovechar sus beneficios sin caer en infracciones a la ley. Actualmente, las autoridades mexicanas intentan dar transparencia y legalidad a las relaciones laborales, prueba de ello es la reforma contra la subcontratación realizada en 2021, y que forma parte de los esfuerzos por ordenar las situaciones contractuales”<sup>21</sup>.

Una de las formas más comunes de vinculación laboral en México es el contrato eventual, una figura jurídica que presenta particulares beneficios, pero que a menudo es mal utilizada por muchas empresas.

Por ello, en este artículo te decimos todo lo que debes saber para implementar el contrato eventual de la forma correcta.

---

<sup>21</sup> <https://blog.gdm.com.mx/blog/contrato-eventual>. **Contrato eventual**. (Consultado del 20 de agosto de 2022).

### **3.7.1. Demanda de contratos temporales durante la Navidad**

De acuerdo con la cita actual, el contrato eventual es el acuerdo que avala una relación laboral que se dará por un periodo corto. Sin embargo la ley acepta la prolongación temporal de estos contratos cuando las características particulares del trabajo provocan retrasos o demoran más de lo previsto en un inicio.

El contrato eventual puede ser utilizado cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Un ejemplo de esto sucede en las tiendas departamentales y centros comerciales durante el mes de diciembre, cuando las empresas se ven en la necesidad de contar con más personal del habitual para cubrir la demanda de la temporada alta.

En tal caso, cientos de personas en el país son contratadas por periodos de uno o dos meses, según sea necesario. Otro caso conocido se da en la industria manufacturera, cuando por retrasos o carga de trabajo extraordinaria, se requiere de más trabajadores para sacar adelante los pedidos.

Cubrir a un trabajador que está ausente por incapacidad es otro motivo justificado para realizar un contrato eventual, ya que tendrá una periodicidad determinada y se realiza de manera extraordinaria, es decir, no se trata de una constante.



De tal forma que el contrato eventual debe darse sólo en circunstancias de necesidad particulares, y no debe ser un instrumento usado sistemáticamente para las contrataciones regulares de la empresa.

### **3.7.2. Elementos que no pueden faltar en un contrato temporal**

Como cualquier otro documento con validez legal, el contrato temporal debe contener una serie de datos que detallaremos a continuación:

- Información del trabajador

Todos los datos que permitan la identificación plena de la persona, como lo son: nombre completo, nacionalidad, clave única de registro de población, registro federal de contribuyentes y domicilio.

- Información de la empresa

Cuando el patrón es una persona física se recaban los mismos datos que del trabajador, si se trata de una persona moral, es necesario precisar la razón social, RFC, domicilio fiscal y representante legal que se encargará del proceso de la firma.

- Duración del contrato

Respetando lo establecido por la ley en cuanto a la periodicidad.

- Servicios que prestará el trabajador

Como platicamos, el contrato laboral obedece a necesidades específicas del mercado o la empresa, por lo que es fundamental detallar las tareas que debe realizar el empleado.

- Salario

Es necesario especificar el sueldo que recibirá el empleado por el trabajo que realizará, así como la forma y la periodicidad del pago.

### **3.7.3. Derechos laborales de empleados bajo contrato temporal**

De acuerdo con la cita actual, muchas empresas recurren al contrato eventual ya que este conlleva menos obligaciones que los contratos por tiempo indeterminado.

No se requiere el pago de vacaciones, aguinaldo ni cotizaciones al IMSS, sin embargo, son muchas las empresas que brindan la seguridad social como prestación básica, aún cuando la ley no les obliga.



De la misma forma, los beneficios fiscales de contar con un empleado en contrato eventual son menores, pero aún así, muchas organizaciones se valen de las ventajas para establecer el contrato temporal como forma de evitar sus obligaciones patronales.

Es importante señalar que un trabajador temporal puede adquirir la condición de empleado fijo. La Ley Federal del Trabajo establece que si una persona ha estado vinculada a una empresa mediante varios contratos temporales por un tiempo total de 18 meses, automáticamente pasará a la nómina regular de la compañía, adquiriendo así las mismas prestaciones establecidas.

De manera que el contrato eventual es una herramienta de gran utilidad siempre que sea empleada con legalidad y responsabilidad.

### **3.8. Ventajas y desventajas de los trabajadores eventuales**

Tomando como base la publicación de Christine Lebednik, los trabajadores eventuales se refieren a una amplia categoría de trabajadores cuya relación de negocios con la organización para los que realizan el trabajo opera sobre una base de tiempo restringido basado en una contingencia como una gran carga de trabajo o proyectos especiales. La utilización de trabajadores eventuales permite que los empleadores mantengan una fuerza de trabajo central y complementan a ese grupo de empleados de acuerdo a las necesidades cambiantes del negocio. Los trabajadores contingentes se dividen en varias clasificaciones, como trabajador temporal de agencia, trabajador de temporada y trabajador independiente, entre otros.



### **3.8.1. Ventajas: empleador**

“En casi todos los casos de compromisos contingentes de mano de obra, con excepción de la contratación directa de un trabajador contingente para un intervalo de temporada, la organización que tiene contrato tiene el beneficio de que otra persona gestiona las cosas tales como la nómina, el tiempo de vacaciones pagas, el seguro de salud y otras responsabilidades administrativas. Los profesionales autónomos gestionan sus propios beneficios”<sup>22</sup>.

En otras circunstancias, mientras que el trabajador trabaja por cuenta ajena, es a través de un empleador de terceros, como una agencia de empleo temporal o un empleado de una empresa de arrendamiento que se encarga de la nómina y la administración de beneficios. Esto proporciona a la empresa la contratación con un considerable ahorro de costos relacionados con el personal.

### **3.8.2. Ventajas: trabajador**

La fortaleza del perfil varía con las circunstancias y, de hecho, puede variar enormemente de un mismo trabajador a otro durante el curso de la evolución de su carrera. La flexibilidad es una ventaja clave.

---

<sup>22</sup> <https://www.cuidatudinero.com/13182538/ventajas-y-desventajas-de-los-trabajadores-eventuales>. **Ventajas y desventajas de los trabajadores eventuales.** (Consultado el 22 de agosto de 2022).



De acuerdo con la cita actual, los trabajadores eventuales pueden tener trabajos estructurados en ciertos momentos y en ciertas circunstancias, como los de un trabajador de temporada en un invernadero durante el verano o una tienda al por menor en Navidad, o el de una recepcionista temporal que debe operar la central en un estricto horario. Sin embargo, incluso en estos casos, el trabajador tiene la flexibilidad necesaria para tomarse tiempo libre entre las asignaciones o para usar este trabajo como punto de partida, ya sea para un trabajo de tiempo completo o para desarrollar un trabajo independiente más rentable o un negocio de consultoría.

### **3.8.3. Desventajas: empleador**

Según la cita actual, las desventajas para el empleador en relación a la utilización de trabajadores temporales caen principalmente en dos categorías: la insuficiencia de la fuerza de trabajo y las implicaciones legales. Una desventaja de usar trabajadores eventuales implica la posibilidad de la falta de talento en los momentos críticos. Esa falta de talento crítica puede resultar de la falta de disponibilidad conocida, o en la imposibilidad de localizar el talento para un proyecto específico, a pesar de que sí existe tal talento. En la categoría de los aspectos legales, los abusos de la condición de trabajador contingente se han traducido en la legislación laboral nacional y las leyes laborales en algunos estados, que incorporan las definiciones estrictas de lo que constituye legalmente un trabajador eventual.

En algunos casos, incluso el uso de un empleador de terceros, tal como una empresa de trabajo temporal, no ha protegido a los empleadores de una determinación legal que los trabajadores clasificados como contingentes por la empresa son calificados como



empleados de la compañía y están sujetos a las mismas prestaciones que los trabajadores de la empresa.

#### **3.8.4. Desventajas: empleado**

De acuerdo con la cita actual, las desventajas para el trabajador también varían con la circunstancia particular. La desventaja más consistente a través de todos los niveles de fuerza laboral contingente es que el trabajo puede no materializarse, ni siquiera existir, cuando el trabajador necesita ingresos. Además, con un poco de trabajo eventual, como el trabajo estacional por menor o algunos tipos de cesión temporal, una desventaja consiste en la realidad de que las tasas globales de compensación caen por debajo de las de los trabajadores contratados directamente para la realización de trabajos similares. Por último, los trabajadores eventuales o bien reciben pocos o ningún beneficio, o deben implementar y administrar tales beneficios con sus propios fondos.





## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El contrato eventual puede ser utilizado cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Un ejemplo de esto sucede en las tiendas departamentales y centros comerciales durante el mes de diciembre, cuando las empresas se ven en la necesidad de contar con más personal del habitual para cubrir la demanda de la temporada alta. En Guatemala, los jóvenes aprovechan sus vacaciones para laborar con este tipo de contratos. Cientos de personas en el país son contratadas, especialmente durante la Navidad, por períodos de uno o dos meses, según sea necesario. Otro caso conocido se da en la industria manufacturera, cuando por retrasos o carga de trabajo extraordinaria, se requiere de más trabajadores para sacar adelante los pedidos; o para cubrir a un trabajador que está ausente por incapacidad para realizar un contrato eventual, ya que tendrá una periodicidad determinada y se realiza de manera extraordinaria; es decir, no se trata de una constante.

En muchas ocasiones, el patrono se vale de la necesidad del trabajador eventual, regularmente jóvenes sin experiencia laboral ni legal y con temor para demandar; asimismo, se da el recargo de trabajo, derivado de que se trata de una temporada de mucha demanda de lo que se ofrece, y este empleado llega a poner "al día trabajo atrasado" y por la misma necesidad, no protesta; se debe mencionar también, la falta de inducción y capacitación; asimismo, por la temporalidad, se encuentra desprotegido, muchas veces sus beneficios legales se ven limitados en favor del patrono, realizando un trabajo igual a trabajadores indefinidos, con desigualdad de salario.



## BIBLIOGRAFÍA



- ALLACATI, Amadeo. **Derecho del trabajo**. Editorial Astrea, Buenos Aires, Argentina (s.f.)
- BALLESTER, Pastor. **Contratación laboral**. Editorial Rex, Valencia, España. 1999.
- BORRAJO DACRUZ, Efrén. **Introducción al derecho del trabajo**. Editorial Tecnos, Madrid, España. 1997.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**, Ed. Heliasta SRL, Argentina, 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **El contrato del trabajo**. Editorial Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1964.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Primera edición, Editoriales Heliasia, Buenos Aires, Argentina, 1970.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Introducción al derecho laboral**. Editorial Omeba, Buenos Aires, Argentina, 1961.
- CASTELLANOS DAVILA, Randolf Fernando, **Los principios que inspiran al derecho del trabajo, su aplicación en Guatemala**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, tesis de grado. (s.f.).
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**, 3a. Ed., Litografía Orión, Guatemala, Guatemala, 2002.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, México D.F., 7a. edición. Ed. Porrúa, S.A. México, 1993.



ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Guatemala: Universitaria, 2002.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** (s.l.i.), (s.e.), (s.E.), (s.f.).

GIORLANDINI, Eduardo & Capón, Rodolfo. **Diccionario de derecho social.** (s.l.i.), (s.e.), (s.E.), (s.f.).

GRISOLIA. Julio Armando. **Manual de derecho laboral.** (s.l.i.), (s.e.), (s.E.), (s.f.).

<https://www.conceptosjuridicos.com/gt/contrato-de-trabajo/>. **Contrato individual de trabajo.** (Consultado el 18 de mayo de 2022).

<https://runahr.com/mx/recursos/hr-management/contrato-individual-de-trabajo/>. **Contrato individual de trabajo.** (Consultado el 28 de mayo de 2022).

<https://blog.bayton.com/todo-lo-que-necesitas-saber-sobre-la-contratacion-de-personal-eventual>. **Contratación personal eventual.** (Consultado el 12 de junio de 2022).

[https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS\\_536960/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_536960/lang-es/index.htm). **Contratos de duración determinada.** (Consultado el 20 de junio de 2022).

<https://blog.gdm.com.mx/blog/contrato-eventual>. **Contrato eventual.** (Consultado del 20 de agosto de 2022).

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-85972005000100004](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000100004). **Regulación de los principios y derechos fundamentales del trabajo en Guatemala.** (Consultado el 22 de mayo de 2022).

<https://www.tiemposmodernos.eu/foI-sujetos-contrato-trabajo/>, **Sujetos del contrato.** (Consultado el 10 de mayo de 2022).



KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina, Ed. Depalma, (s.e.), 1955.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: Ed. Universitaria, 1984.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 22a. Ed. Ediciones Tecnos. Madrid, España, 2001.

NAJARRO PONCE, Oscar. **La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo**. (s.l.i.), (s.e.), (s.E.), (s.f.).

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta S.R.L., (s.e.), 2008.

RAMOS DONAIRE, José María. **Derecho del trabajo guatemalteco**. (s.l.i.), (s.e.), (s.E.), (s.f.).

RIVERA MOLINA, Laydi María. **Beneficios y limitaciones de un empleo temporal según la perspectiva que tiene un grupo de madres trabajadoras en organizaciones de la ciudad de Guatemala**. (Consultado el 18 de agosto de 2022).

RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge. **Derechos fundamentales y relaciones laborales**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Astrea, (s.e.), 2004.

SACALXOT VALDEZ, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual del trabajo**. Imprenta: Guatemala, (s.e.), 2004.

#### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo**. Decreto 1441 del Congreso de la República vigente a partir del 5 de mayo de 1961.