

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



**IMPORTANCIA DE AGENCIAS DE GESTIÓN PRIVADA PARA LA INTERMEDIACIÓN
LABORAL PARA GARANTIZAR LA OBTENCIÓN DE EMPLEO A LOS
GUATEMALTECOS**

YURI MARIELA BARRIOS PERALTA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2019

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

**IMPORTANCIA DE AGENCIAS DE GESTIÓN PRIVADA PARA LA INTERMEDIACIÓN
LABORAL PARA GARANTIZAR LA OBTENCIÓN DE EMPLEO A LOS
GUATEMALTECOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

YURI MARIELA BARRIOS PERALTA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2019

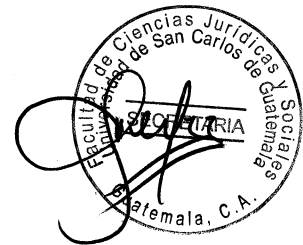
**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Lic. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Abidán Carías Palencia
SECRETARIO: Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

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



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 02 de abril de 2018.

Atentamente pase al (a) Profesional, CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
YURI MARIELA BARRIOS PERALTA, con carné 200315610,
 intitulado IMPORTANCIA DE AGENCIAS DE GESTIÓN PRIVADA PARA LA INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA
GARANTIZAR LA OBTENCIÓN DE EMPLEO A LOS GUATEMALTECOS.

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

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 20 / 09 / 2018.

f) Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO
 Asesor(a)
 (Firma y Sello)

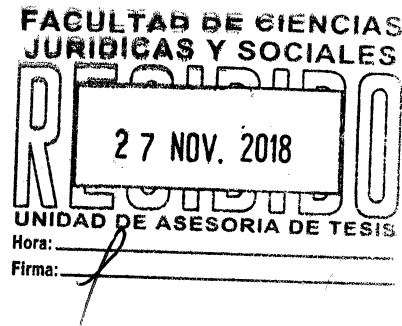


LIC. CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala 26 de noviembre del año 2018

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

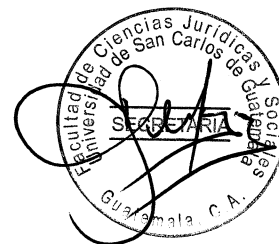


Distinguido Licenciado:

De conformidad con el nombramiento de fecha dos de abril del año dos mil dieciocho, como asesor del trabajo de tesis de la alumna **YURI MARIELA BARRIOS PERALTA** intitulado: **"IMPORTANCIA DE AGENCIAS DE GESTIÓN PRIVADA PARA LA INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA GARANTIZAR LA OBTENCIÓN DE EMPLEO A LOS GUATEMALTECOS"**, procedí a asesorar a la estudiante en las modificaciones que se estimaron pertinentes y declaro que no me une ningún parentesco dentro de los grados de ley con la alumna referida, por lo que emito opinión tomando en cuenta lo siguiente:

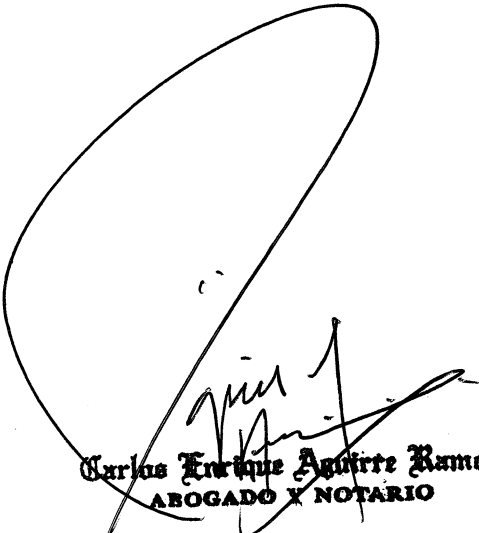
- a) El trabajo de investigación realizado es un aporte científico y técnico con un amplio contenido jurídico y doctrinario, siendo objeto de desarrollo y análisis del trabajo de investigación de tesis fundamentado en la importancia de las agencias de gestión privada para la intermediación laboral en la obtención de empleo.
- b) La metodología utilizada en la realización del trabajo de investigación fue acorde al desarrollo de los capítulos. En la introducción y conclusión discursiva, se utilizaron los métodos analítico y sintético, así como se aplicaron los métodos deductivo e inductivo.
- c) En relación a los objetivos se señaló la importancia de la intermediación laboral. La hipótesis planteada quedó comprobada, toda vez que el trabajo realizado por la estudiante señala lo fundamental de las agencias de gestión privada para la intermediación laboral para asegurar la obtención de trabajo en el país.
- d) Los métodos y técnicas de investigación empleados fueron los indicados y permitieron entender los elementos que analiza la alumna, así como los criterios técnicos y jurídicos que le dan fundamento a cada argumento.
- e) La contribución científica del tema es de importancia y basada en un contenido de actualidad. En cuanto a la conclusión discursiva, se relaciona con el contenido del trabajo de investigación y refleja el adecuado nivel de síntesis jurídico con el verdadero objeto del tema. La bibliografía utilizada para la elaboración de la tesis ha sido la adecuada.

**LIC. CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS
ABOGADO Y NOTARIO**



Doy a conocer que el trabajo de tesis de la sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.



Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Carlos Enrique Aguirre Ramos
Asesor de Tesis
Colegiado 3,426



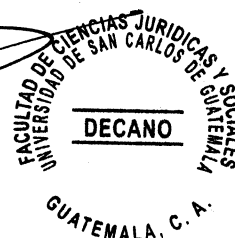
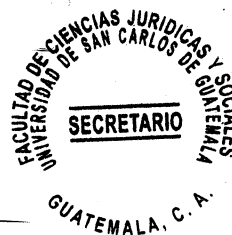
USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala

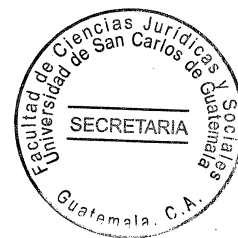


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 21 de enero de 2019.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante YURI MARIELA BARRIOS PERALTA, titulado IMPORTANCIA DE AGENCIAS DE GESTIÓN PRIVADA PARA LA INTERMEDIACIÓN LABORAL PARA GARANTIZAR LA OBTENCIÓN DE EMPLEO A LOS GUATEMALTECOS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RFOM/RFOM.





DEDICATORIA

A DIOS:

Dador de la vida y fuente de toda sabiduría, porque el principio de la sabiduría es el temor a Jehová (prov. 9:10), dándome siempre las fuerzas para alcanzar este triunfo, porque todo lo que tengo y todo lo que soy se lo debo a Él y para Él. A Dios sea toda la gloria.

A MIS PADRES:

Dionel Augusto Barrios González y Ana Beatriz Peralta, por su amor, comprensión y apoyo incondicional en todo sentido de la palabra, para conmigo y los míos, derramando sus bendiciones para que realizara este triunfo que a la vez es de ellos también. Son mi bendición. Los amo.

A MI ESPOSO:

Wilfredo Eliú Ramos Leonor, por ser el amor de mi vida, por brindarme tu amor y apoyo en todo momento, por creer en mí y poder compartir momentos especiales a tu lado mi amor. Te amo.

A MIS HIJAS:

Herlyn Dayana, Eunice Abigail y Rocio Nayely, mis tres hermosas princesas, siendo ustedes fuente de inspiración en mi vida y motivo de seguir adelante, y con este triunfo poder ser ejemplo de perseverancia y lucha, deseando que lleguen mucho más lejos que yo. Las amo.

A MI HERMANA:

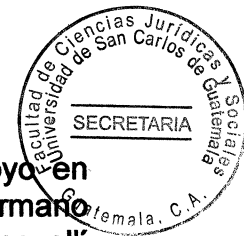
Lesly Roxana Barrios Peralta, más que mi hermana mi amiga, gracias por tu amor y apoyo incondicional, porque siempre está allí cuando la necesito, quien es ejemplo de lucha y superación y a quien admiro, te amo.

A MIS HERMANOS:

Byron, Edwin y Marvin, por todo el amor que me brindan y a quienes insto a alcanzar sus sueños y metas, porque sin ustedes mi vida no sería la misma. Los amo.

A MIS SUEGROS:

Eliu Ramos Urrutia y Elena Leonor Morales, por su cariño y apoyo moral y espiritual en mi vida y a lo largo de esta carrera, los amo.



A MI CUÑADO:

Erwin Ariel Ramos, por su cariño y apoyo en todo momento de mi vida, por ser ese hermano que cuida de mí y los míos, por estar allí siempre que lo necesito, te amo.

A MIS CUÑADAS:

A todas y cada una por su cariño y apoyo en mi familia, mi vida no sería la misma sin ustedes, las amo.

A MIS SOBRINOS:

A quienes amo, para que este logro sea ejemplo en sus vidas, sin importar los tropiezos luchen para alcanzar sus sueños tomados siempre de la mano de Dios, lleguen más lejos que yo.

A MIS AMIGOS:

Por tantas alegrías y momentos especiales compartidos y apoyo mutuo, por ser parte esencial en mi vida, a todos y cada uno los quiero mucho.

**A MIS COMPAÑEROS
DE LABORES:**

De cada departamento de la Facultad, por su cariño y apoyo en cada momento, en especial a mis compañeras del Departamento de Biblioteca, las quiero mucho y bendigo sus vidas.

A:

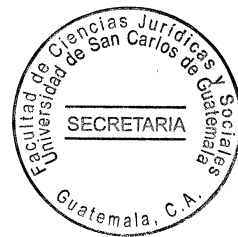
La tricentenaria y gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, Alma Mater, por abrirme las puertas y brindarme la oportunidad de cumplir uno de mis mayores sueños, ahora comprendo lo orgulloso que se siente ser San Carlista.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, porque además de ser mi lugar de trabajo, se ha convertido en mi segundo hogar, a quien agradezco por formarme laboralmente y académicamente como profesional.

A:

Usted que me acompaña en este acto especial, muchas gracias.



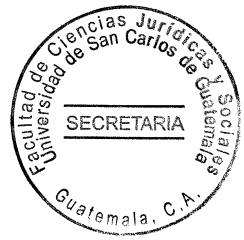
PRESENTACIÓN

La tesis estudia la importancia de agencias de gestión privada para la intermediación laboral, tomando como fundamento el derecho de igualdad y la no discriminación y ocupación efectiva. Las altas tasas de desempleo son una de las situaciones más comunes de precariedad laboral de actualidad, siendo ello, lo que lleva en la mayoría de ocasiones a que los trabajadores acepten condiciones laborales que no son legales ni justas.

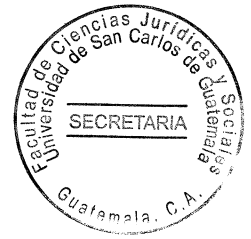
El trabajo de investigación a realizar se fundamentará dentro del ámbito cualitativo y mediante el mismo se logrará el adecuado análisis, conocimiento y determinación de las realidades, al llevar a cabo un estudio en base a la referencia metodológica de la investigación, como el fundamento básico de los distintos sistemas de conocimiento de la realidad laboral del país. La naturaleza jurídica de la tesis es pública. Además, se tomó en consideración para la realización de la tesis el ámbito geográfico de la ciudad capital de la República de Guatemala durante los años que a continuación se indican: 2014-2017.

El objeto de estudio de la tesis determinó la importancia de las agencias de gestión privada para la intermediación laboral. Los sujetos en estudio fueron los trabajadores y el aporte académico estableció la importancia de garantizar la obtención de empleo a los guatemaltecos.

HIPÓTESIS



El combate a las limitaciones en la contratación laboral del trabajador guatemalteco se alcanza mediante acciones de intermediación laboral por parte de agencias de gestión privada, en donde la contratación de trabajo no tome en consideración factores externos como un criterio de selección ni de imposición de condiciones laborales, evitando la existencia de estereotipos relacionados con ello y demás actitudes discriminatorias.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis formulada fue efectivamente comprobada dando a conocer que es fundamental la labor que llevan a cabo las agencias de gestión privada para la intermediación laboral, debido a que por las mismas existe la posibilidad de la obtención de empleo en beneficio del trabajador guatemalteco.

En relación a la metodología de la investigación, la misma se presentó bajo una propuesta que dio a conocer los aspectos de importancia del método teórico, con el cual se estableció la importancia de la investigación bibliográfica, que permitió fundamentar de forma precisa los distintos fenómenos, siguiendo los distintos pasos para la realización de un trabajo bien fundamentado.

El análisis también fue fundamental, debido a que con el mismo se lograron estudiar los componentes de un todo, para posteriormente hacer su separación y detenido examen para alcanzar y acceder a los principios esenciales.

Durante el desarrollo del trabajo de investigación, se utilizó el método inductivo, deductivo, sintético y analítico, y con los mismos se examinaron los contenidos obtenidos-



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

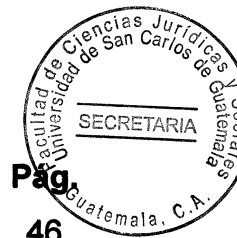
1. Derecho laboral.....	1
1.1. Definición.....	2
1.2. Reseña histórica.....	2
1.3. Contenido.....	5
1.4. Importancia.....	5
1.5. Principios.....	7
1.6. Características.....	10
1.7. Promoción del derecho al trabajo.....	12

CAPÍTULO II

2. El trabajo.....	15
2.1. Concepto de trabajo.....	16
2.2. El trabajador.....	16
2.3. Clasificación de los trabajadores.....	20
2.4. Patrono.....	21
2.5. Obligaciones y prohibiciones de los patronos.....	23
2.6. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.....	28

CAPÍTULO III

3. Relación de trabajo.....	33
3.1. Relación laboral y la ley.....	35
3.2. Protección de los trabajadores y la relación de trabajo.....	39
3.3. Repercusiones de la desprotección.....	42
3.4. Equidad y adaptabilidad.....	43
3.5. Cumplimiento de las relaciones laborales.....	44



3.6. Determinación de las relaciones de trabajo.....	46
3.7. Inspección General de Trabajo.....	50

CAPÍTULO IV

4. Las agencias de gestión privada para la intermediación laboral para garantizar la obtención de empleo.....	53
4.1. Derechos de la legislación laboral.....	55
4.2. Agencias de gestión privada.....	60
4.3. La búsqueda de empleo y las agencias de gestión privada.....	61
4.4. Propuesta de reforma.....	64
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69



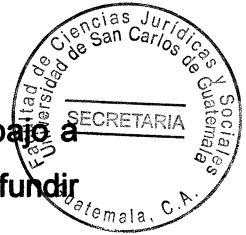
INTRODUCCIÓN

El tema fue seleccionado para dar a conocer la importancia que tienen las agencias de gestión privada para la intermediación laboral para garantizar la obtención de empleo de los guatemaltecos. La intermediación en el mercado de trabajo se tiene que llevar a cabo a través de los servicios públicos de empleo, las agencias de colocación y aquellos otros servicios que reglamentariamente se determinen para los trabajadores en el exterior.

Las agencias de colocación son aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro que lleven a cabo actividades de intermediación laboral, de conformidad con las necesidades de los servicios públicos de trabajo, bien de manera autónoma pero coordinada con los mismos. De esa manera, se pueden desarrollar actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, como lo son la orientación e información profesional, y con la selección de personal.

Los objetivos de la tesis dieron a conocer que la intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con las personas que buscan un empleo, para que estas logren su colocación en un puesto adecuado a sus características, al mismo tiempo que se facilita a los empleadores aquellos trabajadores y trabajadoras que se adecúen mejor a sus requerimientos y necesidades.

La hipótesis formulada se comprobó dando a conocer que la intermediación laboral supone la aproximación de ofertas de empleo a los demandantes, facilitando con ello la conexión entre los trabajadores y las empresas. Cuando una empresa detecta una necesidad de recursos humanos pone en marcha un proceso de reclutamiento y de selección de personal que es costoso en términos de tiempo y dinero. Ese proceso incluye diversas fases como la determinación específica de necesidades y el establecimiento de perfiles. Todas esas circunstancias hacen cada vez más necesaria la intermediación en el mercado de trabajo. Lo que se busca es poner en contacto al



usuario con la empresa que ofrece el puesto laboral, analizar los puestos de trabajo a las empresas, seleccionar a los candidatos y candidatas a la oferta de empleo y difundir las ofertas de empleo en las redes sociales del país.

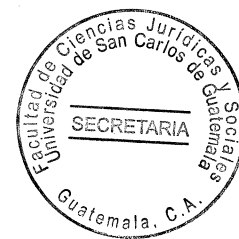
Una agencia de colocación de empleo privada pone en contacto la búsqueda de empleo, la orientación e información profesional y la selección de personal. Además, las empresas dedicadas a la recolocación de las personas que hubieran perdido su empleo por un proceso de reestructuración empresarial, son agencias de colocación más especializadas.

Los servicios públicos de trabajo, sus entidades colaboradoras y las agencias de colocación en la gestión de intermediación laboral tienen que encargarse de velar específicamente para evitar la discriminación tanto directa como indirecta en el acceso al empleo.

Por su parte, los gestores de intermediación laboral cuando en las ofertas de colocación apreciaren carácter discriminatorio, lo comunicarán a quienes hubiesen formulado la oferta. Se consideran discriminatorias las ofertas referidas a uno de los géneros, que se trate de un requisito profesional esencial y determinante de la actividad a desarrollar. En todo caso se tiene que comunicar a quienes hubiesen formulado la oferta.

El trabajo de tesis fue desarrollado en cuatro capítulos a conocer: en el primer capítulo, se indica el derecho laboral, definición, reseña histórica, contenido, importancia, principios, características y promoción del derecho del trabajo; en el segundo capítulo, se analiza el trabajo, concepto, el trabajador, clasificación, el patrono, obligaciones y prohibiciones de los patronos y trabajadores; en el tercer capítulo, se estudia la relación de trabajo, relación laboral y la ley, protección, repercusiones, equidad y adaptabilidad, determinación de las relaciones de trabajo; y en el cuarto capítulo, se establece la importancia de las agencias de gestión privada para la intermediación laboral para garantizar la obtención de empleo. Los métodos empleados fueron: analítico, sintético, inductivo y deductivo, así como las técnicas bibliográfica y documental.

CAPÍTULO I



1. Derecho laboral

El derecho laboral es una de las ramas en las que se divide el derecho, siendo las normas jurídicas que incluye aquellas que tienen como principal objetivo la protección del trabajo del ser humano, pero siempre y cuando el mismo sea por cuenta ajena, tenga características productivas y sea llevado a cabo en libertad.

El mismo, actúa sobre las actividades humanas que generan modificaciones en el entorno, permitiendo a una persona denominada trabajador, la obtención de los bienes económicos que necesita; y a un tercero, llamado empleador beneficiarios con los frutos de ese trabajo, dentro del marco de una relación libre y con consentimiento de ambas partes.

Se enfoca en las relaciones que surgen a partir del contrato individual entre el empleador y el trabajador. La actuación de colectivos laborales, o sea, de grupos de individuos reunidos es con la finalidad de tratar diversos aspectos del trabajo o de discutir determinadas situaciones, como sucede con el caso de los sindicatos. También, cabe indicar que la regulación de la protección de los trabajadores va más allá de los ingresos económicos, tomando en consideración la salud, seguridad ocupacional y el derecho a la seguridad social. Además, los procesos judiciales que se inician a partir de las relaciones de trabajo son fundamentales.



Es una rama del derecho cuyas normas jurídicas y principios tienen por finalidad la tutela del trabajo humano llevado a cabo mediante forma libre, por cuenta ajena, en cuanto a una relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Lo indicado, dentro de un sistema normativo heterónimo y autónomo encargado de la regulación de determinadas categorías de labores dependientes y de relaciones de trabajo.

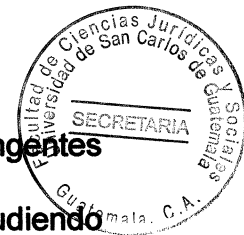
1.1. Definición

“El derecho laboral es el conjunto de normas y principios teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios”.¹

1.2. Reseña histórica

La Revolución Industrial dio nacimiento a nuevas relaciones laborales, debido a que los trabajadores pasaron a desempeñarse en los establecimientos de propiedad de sus empleadores en lugar de hacerlo en sus mismos domicilios, sometidos a exigencias de orden y coordinación con las máquinas y con sus compañeros de trabajo que hasta ese momento no eran conocidos. A ello, se le tenía que agregar que la introducción de la máquina permitía el trabajo de niños y niñas que ingresaban al mercado laboral en competencia con los adultos varones, lo cual agregado a la mayor productividad

¹ Colín Urbina, Mario Eduardo. **Fundamentos de derecho laboral**. Pág. 31.



alcanzada por las máquinas era la que ocasionaba la existencia de grandes contingentes de trabajadores que no tenían trabajo y cuya condición no era la adecuada, pudiendo sustituir a cualquier asalariado que protestara debido a sus condiciones de trabajo. Esta nueva generación laboral se encargaba de someterlos a condiciones de esfuerzo, horario, riesgos de accidentes, enfermedades profesionales, falta de descanso y remuneración ínfima.

Además, fueron apareciendo de manera espontánea y esporádica diversos tipos de protestas, como lo son las manifestaciones, la huelga y la ocupación en las fábricas, que precedieron a la formación de las diversas organizaciones de trabajadores. El ejercicio del poder político por representantes de los sectores sociales beneficiarios de esta situación aseguraba su mantenimiento. En nombre de la libertad individual se tenía que sostener que los Estados no debían legislar. La intervención estatal en los conflictos de trabajo se limitó durante bastante tiempo a la represión de las protestas, mediante la acción policial.

Durante el siglo XIX, fueron naciendo distintas corrientes que desde variados exigieron la intervención del Estado en defensa de los trabajadores como lo son las escuelas intervencionistas y las socialistas.

Las escuelas intervencionistas buscan que el Estado resguarde, por medio de una política adecuada, a las clases sociales y culturales perjudicadas con la libre distribución de la riqueza.



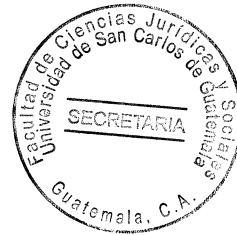
El socialismo, particularmente en su desarrollo procuraba la sustitución de la estructura capitalista por un régimen en el cual no existiera la propiedad privada de los medios de producción y la explotación de los seres humanos y la fuerza de trabajo de otros. La finalidad del socialismo consiste en la emancipación de los proletarios por obra revolucionaria de los mismos proletarios.

El trabajador que presta sus servicios de manera subordinada ha pasado de ser un esclavo en la Edad Antigua, un siervo de la Edad Media a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad. El derecho ha venido a regular las condiciones mínimas que sean necesarias para garantizar una estabilidad social.

“El apareamiento de las primeras normas laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, y más tardíamente en unos países en comparación a otros. Durante el año 1919, con el Tratado de Versalles que puso término a la Primera Guerra Mundial, el derecho del trabajo adquirió respaldo de carácter internacional plasmado en la creación de la Organización del Trabajo (OIT)”.²

Existen definiciones filosóficas, económicas y físicas relacionadas con el trabajo. Pero, para el derecho laboral lo que tiene importancia es que rige el trabajo subordinado. En la actualidad se han excluido de su empleo en el léxico jurídico-laboral términos anacrónicos referidos a obreros o patrones que marcan una serie de líneas ideológicas. Por otra parte, no resulta del todo adecuada la denominación de empleador.

² Fernández Marcos, Leo. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 40.



1.3. Contenido

El contenido del derecho laboral es el que a continuación se indica:

- a) **Derecho individual del trabajo:** se refiere a las relaciones que emanan del contrato individual de trabajo entre un trabajador y un empleador.

- b) **Derecho colectivo del trabajo:** es el referente a las regulaciones de las relaciones entre grupos de sujetos en su consideración colectiva del derecho de trabajo como lo son los sindicatos, organizaciones de empleadores, coaliciones, negociación colectiva y participación del Estado con fines de tutela.

- c) **Derecho de seguridad social:** señala la protección de los trabajadores, ante los riesgos de enfermedad, accidentes, vejez y cesantía.

1.4. Importancia

El trabajo es un derecho esencial y un bien para el ser humano, es de utilidad, digno de él, debido a que es idóneo para la expresión y acrecentamiento de la dignidad humana. El mismo, es necesario para la formación y para el mantenimiento de una familia, así como para la adquisición del derecho a la propiedad y la contribución del bien común de la familia humana.



“Es un bien de todos, que tiene que encontrarse disponible para todos aquellos que sean capaces de la realización del mismo. La plena ocupación es, por ende, un objetivo obligatorio para todo ordenamiento orientado a la justicia y al bien común. Una sociedad en la cual el trabajo sea anulado o sistemáticamente negado y donde las medidas de política económica no permitan a los trabajadores alcanzar niveles satisfactorios de ocupación no puede conseguir una legitimación justa”.³

La conservación del trabajo depende de las capacidades profesionales. El sistema de instrucción y de educación nunca tiene que descuidar la formación tanto humana como técnica, las cuales son necesarias para desarrollar las labores que se requieran en un momento determinado.

La necesidad cada vez más difundida de cambiar varias veces de trabajo a lo largo de la vida, es la que impone al sistema educativo el favorecimiento de la disponibilidad de las personas a una actualización que sea permanente.

La importancia del derecho laboral radica en la esencialidad del acto humano, el cual se encuentra destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia social, así como a la vocación y exigencia de la naturaleza del ser humano, siendo el trabajo sinónimo de expresión de vida y contiene un carácter social, debido a que únicamente existe la posibilidad de poder laborar mediante la colaboración directa o indirecta de otro ser humano.

³ Martínez Girón, Jesús. **Estudio del derecho laboral**. Pág. 66.



Su importancia refleja la vida misma, la realidad, la cultura y el nivel de desarrollo del país. Además, existen numerosas razones por las cuales las leyes laborales son de gran importancia. Las mismas, resguardan a la niñez del trabajo injusto y ayudan a asegurarse de que exista una adecuación a la obtención de una educación para un futuro mejor.

También, tiene que existir seguridad de que todos los trabajadores están siendo tratados injustamente, para de esa manera poder recibir una compensación que sea adecuada por los esfuerzos que llevan a cabo.

1.5. Principios

Los principios consisten en líneas directrices que informan a las normas e inspiran una serie de soluciones y son de utilidad en diversas fases de la vida normativa. Son informativos, normativos e interpretativos.

- a) **Irrenunciabilidad de derechos:** en el principio que se aplica en el caso que el titular de un derecho que nació de una norma imperativa pretende por su misma voluntad, abandonando dicho derecho, siendo esa renuncia inválida.
- b) **Igualdad ante la ley:** así como de trato y de oportunidades. Este principio es vinculante al Estado en el ejercicio de cada una de sus funciones esenciales que son la legislativa, administrativa y jurisdiccional.



La igualdad de trato es vinculante a la autonomía privada en sus distintas exteriorizaciones, normativas o no normativas. La discriminación no se produce cuando la distinción esté justificada en la naturaleza de la actividad o de las condiciones de su ejercicio.

- c) **In dubio pro operario:** este principio es el que se encarga de enunciar que si una norma le permite a su intérprete varios sentidos distintos, tiene que elegir entre ellos el que sea más favorable para el trabajador. Además, tiene que existir una auténtica duda, lo cual no puede ser superada a través de la hermenéutica jurídica.

- d) **Norma más favorable:** es el referente a cuando existen dos o más normas que regulan de forma simultánea el mismo hecho, de forma incompatible entre sí. Los criterios sucesivos para la determinación de la norma aplicable son la jerarquía, la especialidad y la temporalidad. Se prefiere la superior sobre la inferior, la especial sobre la general y la posterior sobre la anterior. “En el derecho del trabajo, se ha formulado la norma más favorable, o sea, cuando dos normas regulan incompatiblemente el mismo hecho, tiene que seleccionarse la que conceda más ventajas para el trabajador”.⁴

- e) **Condición más beneficiosa:** es la que le permite al trabajador el mantenimiento de la ventaja alcanzada, ante una sucesión de rebaja o supresión de beneficios

⁴ Montoya Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo.** Pág. 70.



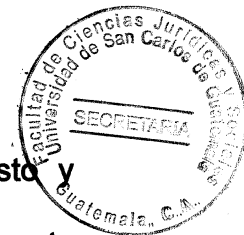
permitiendo la retención de la ventaja alcanzada, debido a que toma en cuenta que la norma que la conceda se ha incorporado al contrato y la misma ya no lesiona la modificación posterior de la norma.

- f) **Primacía de la realidad:** en caso de desacuerdo entre lo que sucede en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos tiene que darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos.

- g) **Principio de continuidad:** también se le llama de permanencia o estabilidad. El principio de continuidad, permanencia o estabilidad, parte de la premisa de que el contrato laboral es un contrato de tracto sucesivo, o sea, consiste en un vínculo de duración prolongada en el tiempo entre empleadores y trabajadores, el cual tiene resistencia en su duración.

- h) **Principio de razonabilidad:** consiste en lo justo y equitativo, de acuerdo a las condiciones de la persona, tiempo, modo y lugar. También, se encuentra en función de los valores que jerárquicamente integran el fundamento axiológico del orden jurídico en relación con la libertad, igualdad, solidaridad, paz, seguridad, orden y bienestar.

Consiste en un límite formal aplicable a aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede establecer límites rígidos o reglamentarios, donde ella no puede prever todas las circunstancias posibles existentes.



- i) Principio de buena fe: “Se tiene que traducir en el cumplimiento honesto y escrupuloso de las obligaciones del contrato. El contrato de trabajo no únicamente crea obligaciones de orden patrimonial sino a la vez personal, creando para el efecto una relación estable y continuada en la cual se tiene que exigir la confianza recíproca”.⁵

- j) Principio de inmediatez: debido a la ocurrencia de una falta por parte del trabajador, el empleador tiene que aplicar la sanción de forma inmediata, a excepción de que exista una investigación.

- k) Principio de tipicidad: los hechos tomados en consideración como infracciones laborales, tienen que ser establecidos de manera expresa.

1.6. Características

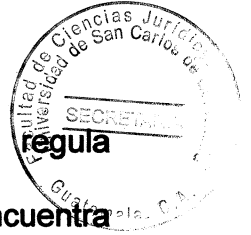
Las características del derecho laboral son las que se indican a continuación:

- a) Formación: al lado de otras especialidades, el derecho del trabajo consiste en una rama de reciente formación que se encuentra en progresiva expansión. Es de esa manera, que permanentemente se van incorporando nuevos conocimientos y experiencias que se encargan del enriquecimiento de esa vertiente del derecho.

⁵ **Ibid.** Pág. 76.



- b) **Autonomía:** se encuentra más allá de su inclusión en el llamado derecho positivo, el derecho en estudio es una rama autónoma e independiente, con sus mismas normas y principios.
- c) **Fuentes:** aunque resulte lógico, es realmente necesario tomar en consideración que la fuente principal del derecho laboral son las normas jurídicas, en tanto que las mismas son las que se encargan de la representación de la intervención del Estado con la finalidad de la regulación de dicha materia.
- Quando se presenta una estructura determinada, se tiene que producir una combinación de herramientas que son generadas a nivel central con otras que tienen que ser producidas en cada división del territorio.
- d) **Naturaleza obligatoria:** la existencia de normas jurídicas que regulan la actividad de trabajo por cuenta ajena obliga a las partes a atenerse a las resoluciones judiciales. Pero, los empresarios, trabajadores y sus representantes cuentan con una completa libertad para reunirse y negociar las condiciones de trabajo que se presenten.
- e) **Significado protector:** quiere decir que al centrarse en la parte mayormente vulnerable de la relación de trabajo cumple una función de tutela de las necesidades del mismo.



- f) **Significado profesional específico:** significa que el derecho laboral regula solamente a una parte específica de la población, o sea, aquella que se encuentra en conexión con las relaciones laborales en cuestión.
- g) **Carácter dinámico:** al regular los aspectos legales de las relaciones de trabajo que se establecen entre dos sectores de la sociedad con características y necesidades en permanente cambio y evolución, se puede establecer que el derecho laboral consiste en una especialidad fuertemente dinámica.
- h) **Hecho social:** "Tomando en consideración que regula asuntos como los salarios, la justificación de los despidos, las huelgas, horas de trabajo y otros aspectos, también se encarga de otros aspectos que son determinantes en las condiciones sociales de cada actividad, el derecho laboral tiene que ser tomado en consideración como un hecho social".⁶
- i) **Regulación del trabajo subordinado:** únicamente las actividades de trabajo por cuenta ajena integran parte del derecho laboral.

1.7. Promoción del derecho al trabajo

La problemática de la ocupación reclama responsabilidad estatal, a la cual le compete el deber de promover políticas que activen el empleo, es decir, que favorezcan la creación

⁶ Domínguez Palazuelos, Claudia Lorena. **Fundamentos de derecho laboral.** Pág. 33.



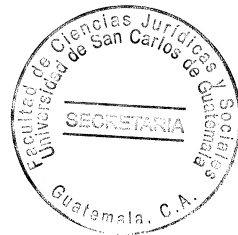
de oportunidades de trabajo en el territorio nacional, incentivando para el efecto la productividad.

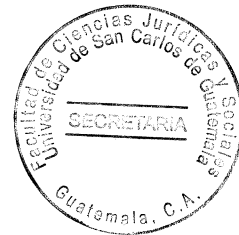
El deber del Estado no consiste tanto en asegurar de manera directa el derecho del trabajo de todos los ciudadanos, sino en la actividad de las empresas, creando para el efecto las condiciones necesarias para garantizar las oportunidades de trabajo.

Para la promoción del derecho laboral es necesario en la actualidad que exista realmente un proceso de organización de la sociedad. Existen significativos ejemplos de organización en las numerosas iniciativas, tanto privadas como sociales, caracterizadas por sus distintas formas de participación, cooperación y de autogestión, que revelan un sector de los bienes producidos y de los servicios que hayan sido prestados.

El trabajo consiste en el fundamento sobre el cual se integra la vida en familia, el cual es un derecho natural y una vocación del hombre. El trabajo asegura los medios de subsistencia y garantiza el proceso de educación de los hijos. La familia y el trabajo son estrechamente interdependientes en la experiencia de la mayoría de las personas, requieren de una consideración más conforme a la realidad, así como atención de las limitaciones de una concepción privatista de la familia.

Además, es necesario que las empresas, las organizaciones profesionales y el Estado sean promotores de políticas laborales que no perjudiquen, sino favorezcan el núcleo familiar desde el punto de vista ocupacional.





CAPÍTULO II

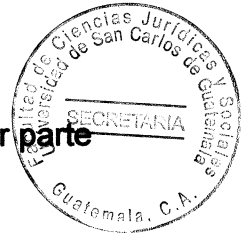
2. El trabajo

Es todo tipo de acción llevada a cabo por el ser humano, independientemente de sus características o circunstancias; y quiere decir, toda la actividad humana que se puede o se tiene que reconocer como trabajo entre las distintas actividades de las cuales el hombre es capaz y a las que se encuentra predispuesto por la naturaleza misma en virtud de su humanidad.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el Artículo 101: "Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social".

La persona cuando lleva a cabo un trabajo puede tener diversas finalidades. Cuando el trabajo se lleva a cabo para la obtención de ganancias económicas se denomina trabajo productivo o remunerado. Si una actividad es común a todos, y no cesa, así como también depende del bienestar y seguridad, se refiere entonces al mantenimiento y conservación o trabajo cotidiano. No es posible concebir la vida sin trabajo.

"Por su parte, el trabajo social consiste en la ayuda que se le presta a otro semejante, sin otra intención que la ayuda misma, lo cual quiere decir otra manera de efectuar diversas



acciones en la sociedad que tiene cada vez que tomar una mayor importancia y ser parte del trabajo de cada integrante de la sociedad".⁷

2.1. Concepto de trabajo

Se denomina trabajo a toda aquella actividad, ya sea de origen natural o bien intelectual que se lleva a cabo a cambio de una compensación económica por las labores concretadas.

A lo largo de la historia, el trabajo ha ido mutando de manera bastante significativa en cuanto a la dependencia del trabajador y en determinada manera, quienes llevan a cabo una actividad laboral han ido conquistando diferentes derechos que les corresponden debido a su condición de asalariados.

2.2. El trabajador

Trabajador es la persona física que con la edad legal mínima se encarga de la prestación de servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Si su edad es menor a la legalmente establecida, puede ser tomado en consideración como trabajo infantil y puede ser además ilegal a menos que tenga, en determinados casos, permiso por parte de sus padres o tutores. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se le toma en cuenta como una manera de esclavitud o servidumbre.

⁷ Garrido Gómez, Mario Gabriel. **El trabajo**. Pág. 90.



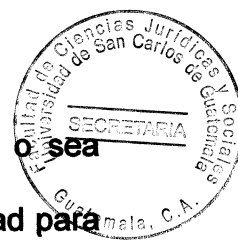
El Artículo 3 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

La conceptualización moderna de trabajador, como el empresario, aparece con la Revolución Industrial y se consolida en la denominada Segunda Revolución Industrial. Dicha dicotomía social, económica y productiva es la que se encarga del establecimiento de las diversas clases sociales.

La clase capitalista tiene relación con el concepto de burguesía y se emplea desde el siglo XVII; mientras que la clase obrera, es la referente al proletariado o clase baja.

Se denomina trabajador a la persona que presta sus servicios, los cuales son retribuidos por otra persona, a la cual el trabajador se encuentra subordinado, pudiendo para el efecto ser una persona en particular, una empresa o también una institución. El mismo, para poder desempeñarse de esa manera, tiene que contar con la edad legal necesaria que en su país debe tener para convertirse en tal.

En caso de que el trabajador no tenga esa edad, y aún así trabaje se le toma en consideración como trabajo infantil, lo cual en la mayoría de los países constituye por parte de quien lo emplea, una violación de las normas jurídicas.



“En caso de que el trabajador lleve a cabo sus labores de forma involuntaria o sea forzado a llevar a cabo un tipo de trabajo que él no desee o no presta su voluntad para llevarlo a cabo, es tomado en consideración como servidumbre o como esclavitud”.⁸

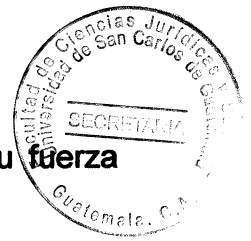
Con la Revolución Industrial que se desarrolló durante el siglo XIX, aparecieron dos conceptos esenciales que son el trabajador y el empresario. A partir de esos dos conceptos, se estableció una dicotomía o diferencia social, por la cual aparecieron diversas clases sociales.

Por una parte, los capitalistas que son aquellos que tienen los medios de producción y el recurso económico en la relación de producción; y el trabajador, que no tiene los recursos indicados, pero efectivamente puede encargarse de la prestación de su fuerza e intelecto para el desarrollo de determinadas acciones dentro de la relación de producción existente.

Por su parte, cabe indicar que por proletarios se entiende a la clase trabajadora de los asalariados modernos, quienes privados de los medios de producción propios, se ven bajo la obligación de vender su fuerza laboral para así poder existir.

Para la teoría marxista, frente a la burguesía, el trabajador es la clase social que no cuenta con la propiedad de los medios de producción. Por ende, la única fuente de

⁸ **Ibid.** Pág. 110.



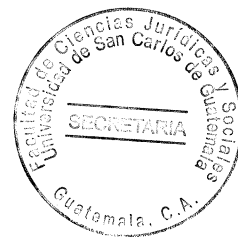
ingresos para los proletarios consiste en la venta de su trabajo, o sea, de su fuerza laboral.

La sociedad capitalista es definida como aquella sociedad política y jurídica fundamentada en una organización específica del trabajo, el dinero y la utilidad de los recursos de producción, así como de los caracteres propios del capitalismo. En el orden capitalista, la sociedad se encuentra integrada por clases económicas en vez de estamentos que son auténticos del feudalismo y de otros órdenes pre-modernos.

Se distingue de éste y de otras formas sociales debido a la posibilidad de movilidad social de los seres humanos, por una estratificación social de orden económico, y por una distribución de la renta que está bajo la dependencia de casi toda la funcionalidad de las diferentes posiciones sociales adquiridas en la estructura de producción.

La dicotomía burgués-obrero, capitalista-trabajador y empresario-asalariado articulan la historia social y política de los países durante la segunda mitad del siglo XIX y del siglo XX.

Pero, lo complejo de los procesos productivos, así como la aparición de trabajadores debidamente calificados y el desarrollo de los servicios frente al sector de la industria, hacen que la realidad en las décadas finales del siglo XX y comienzos del siglo XXI sea mucho más compleja en su análisis y teorización.

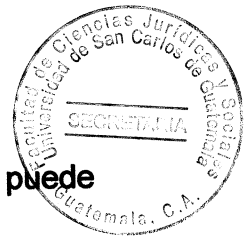


2.3. Clasificación de los trabajadores

Es la siguiente:

- a) Por la clase de trabajo desempeñado: “Dentro del ámbito anglosajón es costumbre la agrupación bajo el color teórico del cuello de su camisa a los trabajadores de acuerdo al tipo de oficio que los mismos lleven a cabo. De esa manera, se pueden clasificar de la forma que a continuación se indica”.⁹
 - a.1.) Cuello blanco: son aquellos que llevan a cabo actividades de oficina y pueden ser administrativos, ejecutivos y oficinistas.
 - a.2.) Cuello azul: son habitualmente los trabajadores de industria, fábricas y talleres, pudiendo ser los mismos obreros, oficiales, operarios y mecánicos que llevan a cabo una labor.
 - a.3.) Cuello rosa: son los que trabajan en sanidad, educación y los trabajadores domésticos.
 - a.4.) Cuello verde: hacen referencia al trabajador dedicado a sectores de la economía social y a la economía sostenible.

⁹ Bravo Aceituno, Vinicio Rolando. **Derecho del trabajo**. Pág. 50.



b) Por el tipo de contrato de trabajo: de acuerdo al tipo de contrato y duración puede ser de la forma que a continuación se indica.

b.1.) Por su condición: puede ser trabajador fijo o indefinido tomando en consideración al trabajador fijo discontinuo; y trabajadores temporales, tanto en las modalidades de eventual, por obra y servicio o por interinidad.

b.2.) Por la jornada: pueden ser trabajadores con contrato a tiempo completo y trabajadores con contrato a tiempo parcial.

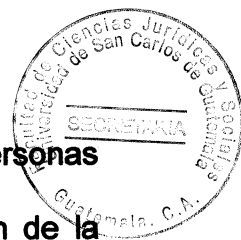
c) Por el tiempo de relación de dependencia: se clasifican de acuerdo a la forma en que se indica a continuación.

c.1.) Trabajador dependiente: son los trabajadores por cuenta ajena o que laboran para otra persona, empresa o institución.

c.2.) Trabajador por cuenta propia: como los trabajadores autónomos.

2.4. Patrono

El Artículo 2 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula: "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.



Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República”.

Al igual que toda relación jurídica, las relaciones laborales tienen dos sujetos que se encuentran inmersos en ellas, siendo una de esas figuras el patrono o empleador de la relación de trabajo.

“La figura del patrono ha contado con varios cambios a lo largo de la evolución del derecho de trabajo, siendo de necesaria regulación para distinguirlo de otras figuras que tienen facultades de mando en la entidad laboral, o bien que se encargan de emplear a los trabajadores o de inspeccionar su trabajo”.¹⁰

Al patrono se le puede entender como la persona, natural o jurídica, que en nombre propio y por su cuenta asume las obligaciones, beneficios, pérdidas y el resto de riesgos de la entidad laboral de forma directa. El mismo, tiene a su cargo la dirección y administración legal, moral y social de los trabajadores bajo su dependencia en la empresa o entidad laboral.

La concepción de actualidad de lo que es un patrono ha cambiado, teniendo ahora una responsabilidad social con la comunidad en la cual se encuentre la empresa, dejando

¹⁰ Molina Roquefi, Felipe. **Contrato de trabajo**. Pág. 80.



atrás la percepción de que únicamente tiene que prestar un beneficio económico al trabajador.

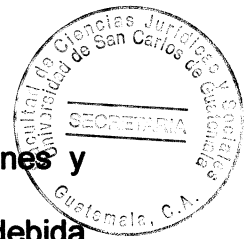
Debido a que el patrono es una figura que tiene a su mando a una o varias personas, tiene una cantidad de obligaciones y de responsabilidades que tiene que cumplir a lo largo de la relación laboral.

2.5. Obligaciones y prohibiciones de los patronos

Los patronos tienen la responsabilidad de tomar todas las precauciones razonables para el aseguramiento de la salud y seguridad de las personas que se encuentren en, o cerca del lugar de labores. Los mismos, tienen que proporcionar y mantener en todos los equipos, cada uno de los artículos requeridos para efectos de seguridad de acuerdo a las recomendaciones del fabricante o a lo requerido de conformidad con las regulaciones.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala en el Artículo 61: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:

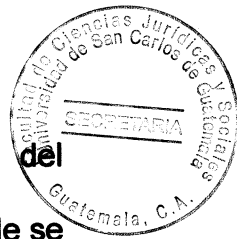


- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandato a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico.

- b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.
- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.
- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.



- e) **Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios.**

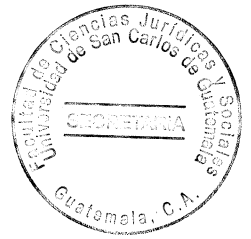
En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

- f) **Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.**
- g) **Pagar el trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.**
- h) **Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario.**
- i) **Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativo, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativo debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo**



descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general.

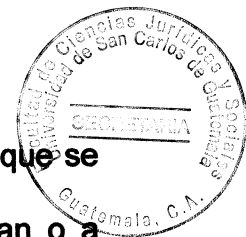
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan, que aprovechen los pastos naturales de la finca.
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 - Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres días.



- Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
- Por nacimiento de hijo, dos días.
- Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
- Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
- Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
- En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo".

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala regula en el Artículo 62: "Se prohíbe a los patronos:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relaciones con las condiciones de trabajo en general.

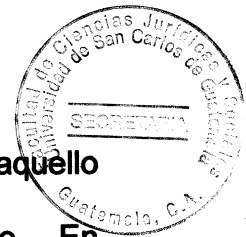


- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley”.

2.6. Obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

Al igual que el empleador, el trabajador también tiene que cumplir con una serie de obligaciones para que la relación laboral entre ambas partes sea amena y de acuerdo a lo establecido legalmente.

Al aceptar un contrato de trabajo en relación de dependencia, el trabajador se tiene que encargar del reconocimiento de que su trabajo será dictado por parte del empleador,



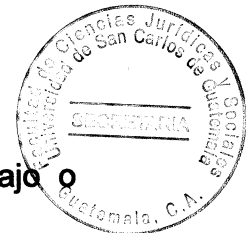
teniendo que cumplir con sus instrucciones siempre y cuando estén sujetas a aquello que fue acordado previamente en el contrato laboral, ya sea verbal o escrito. En términos generales, el trabajador tiene que cumplir el horario pactado, las tareas acordadas y tener una actitud respetuosa y diligente. Por otra parte, en el país existen diversos organismos oficiales que se encargan de establecer los términos que tienen que complementar ambas partes en las relaciones laborales.

El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala señala en el Artículo 63: "Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo.

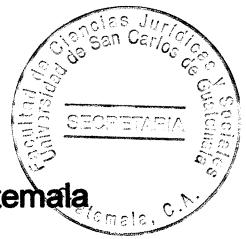
Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.

- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén de peligro, sin derecho a remuneración adicional.



- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación puede causar perjuicio a la empresa.
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio.

Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento".

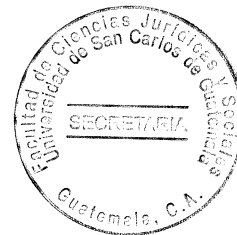


El Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece en el Artículo 64: "Se prohíbe a los trabajadores:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instrucciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas, estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortante, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones debe sancionarse, para los efectos del presente Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), o, en su caso, por los artículos 168, párrafo segundo y 181, inciso d)".





CAPÍTULO III

3. Relación de trabajo

Consiste en una noción jurídica de utilización universal, con la cual se tiene que hacer referencia a la relación que existe entre una persona llamada empleado o el asalariado, y otra persona denominada empleador, a quien se le proporciona su trabajo bajo determinadas condiciones, a cambio de recibir una remuneración. Es a través de la relación laboral, independientemente de la forma en que se le haya definido, como se tienen que crear los derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador.

“La relación de trabajo fue, y sigue siendo, el principal medio del cual se pueden servir los trabajadores para tener acceso a los derechos y prestaciones asociadas con el trabajo dentro del ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Consiste en el punto de referencia esencial para la determinación de la naturaleza y la extensión de los derechos de los patronos, como también de sus respectivas obligaciones en cuanto a los trabajadores”.¹¹

Los cambios que se han producido en el mundo laboral, y especialmente en el mercado laboral, han dado lugar a nuevas maneras de relaciones, las cuales no siempre se ajustan claramente a los parámetros de la relación laboral. Si bien esas nuevas maneras

¹¹ Palomeque López, Manuel Carlos. **Introducción al derecho laboral**. Pág. 110.



han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han sido contribuyentes, a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del campo de la protección asociada con una relación de trabajo.

El Estado guatemalteco es el encargado de desempeñar un papel esencial creando para ello un marco constitucional adecuado para que, al responder a la evolución de las exigencias de la economía global, se concilie la necesidad de flexibilidad que tienen las empresas con la necesidad de seguridad que tienen los trabajadores. Una estrategia dinámica para gestionar el cambio del mercado de trabajo resulta esencial para las políticas nacionales destinadas a proporcionar respuesta a los desafíos sociales de la globalización.

El marco jurídico es el que rige la relación de trabajo y consiste en un componente de importancia de la política nacional para que en la gestión de los cambios del mercado de trabajo se tomen en consideración en relación a la necesidad de incorporar la flexibilización y seguridad del mercado.

El ámbito de la regulación de las relaciones de trabajo no se acomoda a la realidad, la cual cambia de un país a otro y, dentro de cada país, de un sector a otro sector. Si bien algunos países han respondido a dicha tendencia ajustando el alcance de la reglamentación jurídica de la relación de trabajo, otros no han logrado adaptarse.



Varios estudios han enriquecido de manera significativa la información disponible en relación al trabajo y a la medida en la cual los trabajadores dependientes han dejado de ser resguardados por la legislación del trabajo. Es fundamental la idea de la relación laboral, sobre la cual descansan sustancialmente los sistemas de protección laboral que han puesto de manifiesto las carencias que adolece la regulación del ámbito personal de dicha relación y confirmado para el efecto la magnitud y las repercusiones de los problemas relacionados con la inexistencia de protección para los trabajadores.

El concepto de relación de trabajo es bien común a todas las tradiciones y sistemas jurídicos existentes en el mundo. Existen para el efecto derechos y prestaciones que están contemplados en leyes, reglamentaciones y convenios colectivos que son propios de los trabajadores enmarcados en una relación laboral o que guardan relación con los mismos.

Una de las consecuencias asociadas a los cambios de estructura del mercado de trabajo, la organización del trabajo y la aplicación deficiente de la ley es el fenómeno cada vez más frecuente de trabajadores que en realidad son utilizados pero que no cuentan con la protección que ofrece una relación laboral.

3.1. Relación laboral y la ley

“La relación de trabajo es un concepto jurídico de carácter subyacente al funcionamiento del mercado laboral en varios países. Ello, ha sido confirmado, en particular, en las



diversas discusiones relacionadas con el trabajo en régimen de subcontratación. La prestación de servicios en el marco de una relación laboral es aquella que caracteriza de forma predominante la situación de varios países”.¹²

Además, se ha logrado constatar que en los países industrializados la relación de trabajo no únicamente es predominante sino también sigue siendo duradera, contrariamente a informaciones que persisten de acuerdo a las cuales se han producido grandes transformaciones que han disminuido la estabilidad en el empleo y aumentado la flexibilidad numérica.

Dentro del marco de los cambios producidos en la organización del trabajo y las modalidades de contratación con frecuencia se tiene que hacer referencia a la amplia difusión de nuevas formas de trabajo. Esa expresión, puede ser comprendida de distintas maneras y significar cosas diferentes, en especial por lo que se refiere a sus efectos legales, por ello, es de importancia hacer las distinciones respectivas.

Toda persona puede ofrecer sus servicios en virtud de una relación laboral bajo las órdenes de un patrono y por una remuneración o en virtud de una relación independiente de carácter comercial y a través de un pago. Cada una de dichas modalidades responde a determinadas características que cambian de un país a otro, con fundamento en las cuales es posible la determinación de si la prestación de un servicio se lleva a cabo de acuerdo a una relación de trabajo.

¹² **Ibid.** Pág. 131.



Las relaciones de esta categoría se han ido diversificando, más en algunos países y sectores de actividad económica que en otros. Han pasado a ser mucho más versátiles y al lado de la mano de obra asalariada que trabaja a tiempo completo, los patronos, cada vez contratan a trabajadores en virtud de otras modalidades, lo cual permite la utilización de servicios del modo más eficiente posible.

Bastantes personas aceptan contratos de corta duración o convienen en laborar únicamente ciertos días por semana debido a la escasez de mejores oportunidades de obtener un empleo. Otros trabajadores consideran que dichas opciones son adecuadas para ellos tanto como para la empresa.

Recurrir a contratos de trabajo de diversos géneros consiste en un recurso legítimo tanto para que las empresas puedan hacer frente a los desafíos que se les plantean, como para que puedan atender a las necesidades de mayor flexibilidad en el trabajo de ciertos asalariados. Todas esas formas contractuales existen dentro del marco de la relación de trabajo.

A la vez existen relaciones contractuales en virtud de las cuales las empresas pueden procurarse los servicios de los trabajadores independientes de acuerdo a arreglos y condiciones que no son los de una relación laboral. Desde hace algunos años, es cada vez más frecuente la utilización de trabajadores de acuerdo a las modalidades contractuales. Desde un punto de vista legal, dichas modalidades operan lejos del marco de la relación de trabajo.



“Para la verificación de si existe una relación de trabajo es necesario guiarse por los hechos, y no por la denominación o manera en la cual las partes le hayan dado. Por ello, se puede establecer la existencia de una relación de trabajo, la cual depende de si se han satisfecho o no determinadas condiciones objetivas, y no de la forma como cada una de las partes o ambas califiquen la relación entre ellas”.¹³

Lo que cuenta, es aquello que se conoce en derecho como el principio de la primacía de la realidad, que a veces se enuncia expresamente en algunos sistemas jurídicos nacionales. Los tribunales también aplican con frecuencia este principio en ausencia de una norma expresa.

En muchos países se utilizan varios factores para la determinación de si existe una relación de trabajo. Si bien esos factores varían, entre los factores más utilizados figuran el nivel de subordinación a un patrono, si se trabaja por cuenta de otra persona, y si la prestación del servicio se lleva a cabo en virtud de instrucciones recibidas. En algunos casos, la legislación va más allá y determina que serán considerados asalariados algunos trabajadores cuya situación pueda ser ambigua, o presuma que están ligados por una relación de trabajo. Otras leyes prescriben que determinadas formas de empleo no representan una relación de trabajo.

En algunos sistemas jurídicos se tiene que recurrir a determinados indicadores, para averiguar si existen o no los factores pertinentes que permiten la determinación de la

¹³ Álvarez Equizabal, Diego Enrique. **El trabajo y su historia.** Pág. 20.



existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicadores figuran el grado de integración en una organización, quien supervisa las condiciones laborales, el suministro de herramientas, materiales y maquinaria, el dictado de recursos y si la remuneración se paga en forma periódica y si constituye una proporción importante de los ingresos del trabajador.

La existencia de un marco jurídico que reglamente la prestación de servicios no limita, como es natural, que se produzcan desacuerdos al examinar casos específicos en los que haya que determinar si existe una relación de trabajo. De hecho, ello ocurre con bastante frecuencia debido a la proliferación y gran diversidad de situaciones en las cuales carece de certeza acerca del estatuto de los trabajadores.

3.2. Protección de los trabajadores y la relación de trabajo

En la actualidad existe desprotección de los trabajadores en determinadas situaciones en las cuales el ámbito legal de la relación de trabajo no se encuentra de acuerdo con las realidades de la relación laboral.

Ello, varía bastante de una región a otra y de un país a otro en el contexto de que se ha ido planteando el problema de la falta de protección, pero en todas partes del mundo se ha podido claramente observar que el fenómeno se encuentra ligado a cambios de importancia en la estructura del empleo.



“Algunos de esos cambios se encuentran ligados con la globalización, el cambio tecnológico y la transformación de la organización y el funcionamiento de las empresas, a los cuales se les tiene que añadir la frecuencia con la cual se tiene que proceder a la reestructuración de empresas en un entorno económico competitivo”.¹⁴

Las repercusiones de esos cambios han sido bien distintas en relación a las ventajas que han significado para los países, las industrias y las empresas. Los cambios que se producen en la condición de los trabajadores y los despidos en masa de mano de obra, especialmente en países en desarrollo y en economías en transición se tienen que atribuir con frecuencia a serias crisis financieras, la deuda externa, los programas de ajuste estructural y las privatizaciones. La realidad que reflejan dichas situaciones se tiene que traducir en una reducción bastante drástica de la capacidad financiera de esos países y en el deterioro de las condiciones de empleo y de trabajo de la mano de obra. En ese contexto, el crecimiento de la economía informal y del trabajo no declarado son bien significativas.

En cuanto a la problemática que se ha indicado, se han acentuado cambios en la estructura de la fuerza laboral de trabajo como consecuencia de las migraciones, tanto de un país a otro como también de un sector a otro en la economía nacional. Influyen también el crecimiento del sector terciario, el mayor grado de participación de mujeres en la fuerza laboral, las mejores calificaciones profesionales de las cuales disponen los

¹⁴ Ibid. Pág. 41.



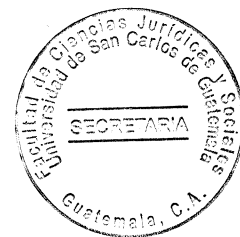
jóvenes trabajadores en determinados países y el grado en que otros países los trabajadores han ido empobreciendo sus conocimientos y experiencias profesionales.

Los cambios registrados en el estilo de vida, los niveles educativos y expectativas también han dado lugar a demandas de mayor flexibilidad. Esos cambios son influyentes en las actitudes de los trabajadores y en la forma en que perciben el problema de encontrar trabajo y poder conservarlo.

Muchas empresas, por su parte, se han encargado de organizar sus actividades de manera que puedan emplear a su personal en labores cada vez más diversificados y de manera más selectiva que abarcan el recurso a contratos de diversos tipos, la descentralización de parte de la producción u otra actividad a manos de contratistas o trabajadores independientes, o el recurso a agencias de empleo.

El fomento de esas prácticas ha sido estimulado por el rápido desarrollo de la tecnología y de nuevos métodos de gestión de empresas en respuesta de las crecientes exigencias de la competencia.

La flexibilidad que se ha logrado alcanzar por estos medios es frecuentemente precedida de reformas institucionales o de la legislación adoptadas algo antes o casi simultáneamente con miras a aumentar la oferta y la demanda de mano de obra y promover el empleo por cuenta propia como medio de estimular la creación de empleo.



3.3. Repercusiones de la desprotección

La falta de protección laboral tiene consecuencias adversas sobre todo para los trabajadores y sus familias. Al mismo tiempo, la inexistencia de derechos y garantías puede tener efectos contraproducentes en las empresas y traer consigo resultados negativos para la sociedad en general.

“Los trabajadores perjudicados no únicamente pierden los derechos que les conferían las leyes laborales, sino que también tropiezan con dificultades para la obtención de que los inspectores del trabajo intervengan en su beneficio o tener acceso a los tribunales de trabajo”.¹⁵

En muchos países, esos trabajadores quedan relegados al margen del sistema de seguridad social o reciben prestaciones mucho menos favorables que las que pueden obtener los trabajadores a quienes se les tiene que reconocer la condición de empleados.

El hecho de que los trabajadores carezcan de protección laboral también puede traer consigo consecuencias para los empleadores, en la medida en que ello socava la productividad y distorsiona la competencia entre las empresas, tanto a nivel nacional o sectorial como en el ámbito internacional, con frecuencia en detrimento de aquellas empresas que cumplen la ley.

¹⁵ **Ibid.** Pág. 60.

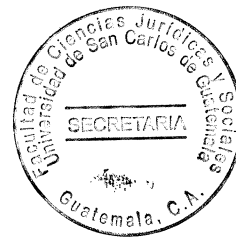


La falta de seguridad jurídica puede tener relación con la adopción de decisiones judiciales en virtud de las cuales se dé la clasificación de asalariados a trabajadores contratados como independientes, con considerables consecuencias económicas imprevistas para las empresas. La desprotección también puede traer consigo notables efectos financieros por la falta de pago de las cotizaciones a la seguridad social o de los impuestos.

3.4. Equidad y adaptabilidad

La ausencia de protección laboral plantea asuntos de equidad, por una parte, así como de flexibilidad y de adaptabilidad, por otra. Se tiene entonces que buscar un equilibrio entre ambas a través del diálogo social destinado a alcanzar un consenso fundamental. Los empleadores están enfrentados siempre al desafío de sobrevivir en una economía globalizada y competitiva y legítimamente buscan alcanzar soluciones viables entre las opciones que sean brindadas por diversas razones de empleo. Pero, se tiene que hacer mención de que no pueden mejorar su productividad si disponen de una fuerza laboral mal formada y desprovista de motivación y, además, constantemente sujeta a cambios en su composición.

La conciliación de la equidad con la adaptabilidad consiste en una preocupación central que brinda el marco necesario para armonizar los diversos intereses y llegar claramente a un consenso relacionado con el diálogo social.



3.5. Cumplimiento de las relaciones laborales

“La problemática de la relación de trabajo encubierta u objetivamente ambigua no se presenta únicamente a causa de la falta de claridad de la legislación o de la estrechez de su ámbito de aplicación. Otro motivo es que en algunos países es de especial importancia el hecho de que la legislación no se cumpla y de que tampoco se vea por hacerla acatar”.¹⁶

Ese fenómeno de incumplimiento de la ley se ha ido difundiendo mucho en los países en desarrollo, aunque también se puede claramente observar en países debidamente industrializados. Los estudios llevados a cabo en este aspecto confirman que la ejecución de las normas laborales no sigue el debido proceso. Además, no son suficientes los mecanismos y procedimientos a través de los cuales se puede llegar a determinar la existencia de una relación de trabajo y el establecimiento de la identidad de las personas involucradas y, en dichas condiciones, es bastante difícil evitar las infracciones de la legislación laboral y proteger los derechos de los trabajadores. Los problemas de incumplimiento y de falta de aplicación de la ley son bien agudos en la economía informal.

Por su parte, las restricciones presupuestarias lesionan en muchos países la acción de todas las autoridades administrativas y judiciales, quienes, por otra parte, tienen

¹⁶ Ibid. Pág. 79.

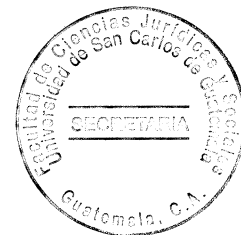


facultades bien limitadas y cuentan con insuficientes mecanismos de vigilancia, todo lo cual conspira contra el cumplimiento de sus obligaciones.

Hay países en los cuales es poco probable que un inspector visite una empresa determinada, detecte sus insuficiencias, imponga medidas correctivas y vele por que se les dé efecto. Aparecen dificultades especiales cuando se trata de locales bien extensos y de actividades llevadas a cabo en lugares bien remotos, pero también las hay cuando se trata de inspeccionar pequeñas empresas.

Originalmente, todos los trabajadores tienen acceso a los tribunales. En la práctica, sin embargo, existen países donde ese acceso es bastante restringido y son pocos los trabajadores que pueden permitirse intentar acciones judiciales que serán largas, costosas e inevitablemente de resultados inciertos. Menos todavía son los trabajadores que, teniendo empleo, recurran a los tribunales para que se pueda emitir una decisión que sea determinante de cuál es la situación laboral.

Para el mejoramiento de la protección de los trabajadores en su relación laboral es necesario que funcionen de manera eficiente los mecanismos e instituciones que existen para hacer cumplir la legislación laboral. En cada país, de conformidad con las insuficiencias de un sistema jurídico y de la organización y funcionamiento de las instituciones laborales, podría tomarse en consideración la posibilidad de simplificar la inspección del trabajo y hacerla más eficiente, dándole las facultades necesarias consultivas y ejecutivas acordes a las circunstancias de actualidad.



3.6. Determinación de las relaciones de trabajo

A pesar de que la legislación de trabajo contenga una serie de disposiciones claras para la regulación de la relación de trabajo, puede ser bastante difícil, o bien casi imposible, el establecimiento en el caso concreto de la existencia de una relación de trabajo. En muchos de los casos el trabajador no recurrirá ante los tribunales mientras dure su contrato laboral por miedo de perder el caso o su empleo; y una vez que el contrato haya finalizado puede resultarle todavía más difícil la reunión y presentación de los medios de prueba en su favor.

“La legislación comparada se encarga de revelar la existencia de diversos medios para aliviar la tarea probatoria al trabajador y facilitar con ello el trabajo del juez de la determinación en el caso concreto de la existencia de una relación laboral, siendo mayormente significativa la vigencia universal del llamado principio de la primacía de la realidad”.¹⁷

En general, el juez tiene que encargarse de decidir en base a los hechos. Tiene que admitir la posibilidad de la existencia de un contrato implícito, lo cual quiere decir dar valor a los hechos que han ido rodeando el acuerdo de voluntades entre el empleador y el trabajador, cuando el mismo no conste por escrito y, probablemente también, cuando los hechos demuestren una realidad contractual distinta a las que puede presentarse de

¹⁷ Fernández. Op. Cit. Pág. 120.



un contrato escrito. La idea del contrato implícito cuenta con importancia creciente para la jurisprudencia.

El trabajador es la persona que se ha comprometido a poner su actividad profesional mediante una remuneración, bajo la dirección y la autoridad del empleador. El Código de Trabajo se encarga del establecimiento de que cuando ha sido judicialmente establecido que un contrato regula en realidad una relación de trabajo entre un empleado y un empleador, tienen que aplicarse las disposiciones de la legislación de trabajo a esas relaciones.

En relación a la remuneración, que consiste en uno de los elementos del contrato laboral, la ley se tiene que aplicar independientemente a la falta de acuerdo en la materia si los hechos señalan que el trabajo no tiene que ser llevado a cabo sin remuneración alguna.

En algunos sistemas jurídicos se tiene que recurrir a determinados indicadores para la determinación de si existe o no una relación de trabajo. De esa manera, se tienen que tomar en consideración, el acatamiento de instrucciones dadas por el empleador, el hecho de encontrarse a disposición del empleador y la desigualdad socioeconómica entre las partes.

Con la finalidad de facilitarle a los trabajadores la prueba de la existencia del contrato de trabajo, la legislación puede efectivamente disponer que dicho contrato es consensual, es decir, que se tiene que formar únicamente por el consentimiento de las partes, sin otras



formalidades. Pero, la legislación puede requerir que el contrato sea escrito por diversas motivaciones relacionadas con su cumplimiento o prueba, o bien partir del fundamento que la relación de trabajo se tiene que producir por el hecho mismo de la prestación de servicios.

Es bastante frecuente que las leyes dispongan expresamente que la relación de trabajo pueda ser probada empleando cualquiera de los medios usuales, o de los medios que sean permitidos legalmente.

Un elemento de importancia que además facilita la prueba de la existencia del contrato de trabajo consiste en la obligación del empleador de informar a sus trabajadores de los términos del contrato de trabajo mediante un contrato escrito, una oferta de empleo u otros documentos que señalen los aspectos esenciales del contrato o de una relación de trabajo.

Esta obligación ha sido explícitamente establecida y desarrollada en la legislación nacional. El no cumplimiento de esta obligación puede favorecer el cuestionamiento de la condición de asalariado del trabajador. En cambio el disponer de una información escrita es más fácil para el trabajador de probar dicha condición.

La legislación puede también requerir que el contrato sea hecho por escrito y atribuirle al empleador la responsabilidad en el proceso de si el contrato fue puramente verbal. El Código de Trabajo de un país que tiene que disponer que a falta de contrato escrito, se



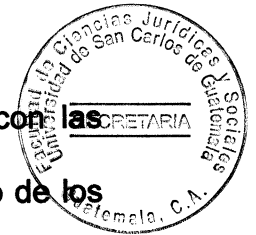
tienen que presumir ciertos los hechos o circunstancias reclamadas por el trabajador en donde tiene que hacerse contar que ese contrato como mínimo pruebe lo contrario mediante pruebas que no admitan duda razonable alguna.

“Además, de la presunción de existencia del contrato de trabajo, la ley puede efectivamente establecer una presunción en relación a los términos del contrato, pudiendo efectivamente determinar que en ciertas condiciones el contrato de trabajo debe ser considerado de duración indeterminada si hubiese sido establecido por tiempo determinado a pesar de que el trabajador lleve a cabo una labor de carácter permanente para la empresa”.¹⁸

La legislación adoptada en algunos países desde finales del siglo XX, contiene una serie de disposiciones legales que se encargan de enfocar la legislación de trabajo para la extensión del ámbito de aplicación de la ley, y por ende su protección a nuevas categorías de trabajadores para el combate de las relaciones de trabajo encubiertas y para el mejoramiento del cumplimiento de la ley, así como para aliviar a la vez la carga de la prueba del trabajador, en particular cuando se tiene que demostrar la existencia de una relación de trabajo en un caso determinado.

La preocupación por clarificar el ámbito de la relación de trabajo ha sido expresada de diversas maneras. Una respuesta ha consistido en tratar de redefinir con mayor precisión el ámbito de la relación de trabajo independiente de la forma del contrato, o de establecer

¹⁸ Duverger Antolín, José Ricardo. **Contratos de trabajo**. Pág. 19.



una serie de mecanismos de ajuste del ámbito de la legislación de acuerdo con las necesidades cambiantes. Otro enfoque del problema ha sido el establecimiento de los límites entre el trabajo dependiente y el trabajo independiente.

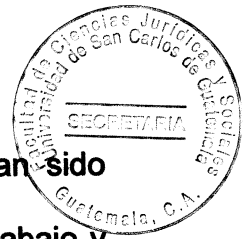
El análisis de la evolución de la relación de trabajo es siempre interesante y de utilidad, debiendo encontrarse alerta a las orientaciones de la jurisprudencia. Los jueces y otros órganos de la administración de justicia desempeñan un papel de importancia en la calificación de la condición del trabajador con arreglo a los hechos.

3.7. Inspección General de Trabajo

De conformidad con el Código de Trabajo, y su reforma, la función que tiene la Inspección General de Trabajo consiste en verificar el cumplimiento de leyes de trabajo y previsión social en las diversas entidades directamente por parte del trabajador, lo cual inicia de oficio por parte de dicha entidad sin previo aviso al patrono.

Dentro de las facultades de los inspectores de trabajo se encuentra la comparecencia en la empresa o centro de labores y seguimiento de las denuncias, donde requieren los documentos que evidencien el cumplimiento o no a dichas normas de trabajo y si dicho centro de labores se encuentra cumpliendo con las mismas.

El Inspector de Trabajo es el encargado de elaborar un acta donde se requiere un plazo para que el patrono haga la entrega de la documentación, para así verificar los contratos



de trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo, los libros de salarios que hayan sido autorizados por la Inspección General de Trabajo, verificando las jornadas de trabajo y que se cumplan las horas establecidas por el Código de Trabajo, solicitando para el efecto las constancias por escrito del goce de vacaciones y descansos remunerados al trabajador, y que se cumpla efectivamente el Reglamento de Salud y seguridad ocupacional, así como también las normas de seguridad en el centro de labores de acuerdo a la industria o comercio.

Después de vencido el plazo que haya sido otorgado para la entrega y verificación de la documentación, si la empresa continúa sin cumplir con la legislación o prevenciones que el Inspector de Trabajo, se tiene que levantar otra acta y comenzar las gestiones que sean necesarias para su sanción, la cual tiene que ser impuesto por la Inspección General de Trabajo.

Es esencial que las empresas y los centros de trabajo de acuerdo a la industria o comercio cuenten con la documentación de acuerdo a la legislación laboral y de seguridad social vigente, con la finalidad de prevenir y evitar una sanción que se tiene que graduar de acuerdo a los salarios mínimos vigentes en la República de Guatemala. Además, es recomendable que las empresas cuenten con la documentación debidamente ordenada en su centro de labores y puedan efectivamente cumplir con los requerimientos de los Inspectores de Trabajo.



CAPÍTULO IV



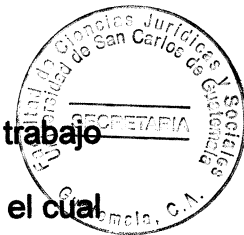
4. Las agencias de gestión privada para la intermediación laboral para garantizar la obtención de empleo

Buscar empleo es el acto de buscar ocupación, si se está en paro, o como una subocupación, o sencillamente si lo que se busca es un puesto mejor. La finalidad inmediata de empleo es normalmente la obtención de una entrevista de trabajo con un empresario quien puede ser de gran utilidad para conseguir el trabajo.

“Al concepto de empleo, se le atribuye más de un significado. Desde una perspectiva, puede comprenderse como la acción y efecto de generar trabajo y ofrece puestos laborales. Emplear es un verbo que hace referencia al hecho de mantener ocupado a un individuo, ya sea, solicitándole un servicio o contratándolo para una determinada función que tiene que ser debidamente remunerada”.¹⁹

Por otra parte, es de importancia indicar que el vocablo se utiliza para hacer mención de una ocupación u oficio. En dicho sentido, se le acostumbra aprovechar como sinónimo de trabajo. Durante un largo tiempo, la forma que vinculó a personas a través del trabajo fue la esclavitud. Se trataba con ello de una situación injusta que se encontraba asociada con la propiedad, donde el trabajador, era un esclavo en propiedad de alguien.

¹⁹ Rodríguez Briseño, María de Lourdes. **Derecho laboral y la obtención de empleo.** Pág. 48.



Actualmente, la manera de trabajo más extendida a nivel mundial es el trabajo asalariado. El empleado o trabajador establece un contrato con su empleador, en el cual se tiene que fijar el salario o remuneración y puede ser pagado de manera diaria, quincenal o mensual.

Los centros de formación profesional y las bibliotecas cuentan con recursos para las búsquedas de trabajo. En estos recursos entran los formatos múltiples como libros o bases de datos en línea, debiendo tomarse en consideración que al contar con las herramientas necesarias y correctas, así como con la ayuda de agencias de gestión privada para la obtención de empleo, será más sencillo la obtención del mismo.

El hecho de buscar trabajo se ha convertido en una labor bastante complicada, debido a que a veces no se tiene conocimiento de qué hacer para la obtención de buenos resultados.

La mayor parte de las personas que buscan trabajar, lo hacen mediante los portales de empleo, pero no se puede centrar exclusivamente en ellos, debido a que no todas las empresas utilizan este medio para la publicación de sus ofertas.

En primer lugar, para la obtención de buenos resultados se tiene que pasar de ser sujetos pasivos a activos y no depender solamente de las ofertas de los portales de trabajo, debido a que se reducen bastante las posibilidades de ser seleccionados, al existir un elevado número de competidores.



"La intermediación laboral consiste en el conjunto de acciones que tienen por finalidad poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan la obtención de un empleo, para su colocación".²⁰

4.1. Derechos de la legislación laboral

El Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala preceptúa:
"Derechos sociales mínimos de la legislación de trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación de trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo que al respecto determine la ley.
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- d) Obligación de pagar en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo.

²⁰ Rifkin Sennet, Jorge Mario. **La intermediación laboral**. Pág. 88.



No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, ~~si~~ podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.

- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta u y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.
- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.



- i) **Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas** después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación de trabajo.
- j) **Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.**
- k) **Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que deba prestar sus servicios.**
- No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.
- l) **Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a**



menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

- m) Protección y fomento del trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.
- o) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.
- p) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

- q) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se



cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia.

- r. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimiento podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios internacionales autorizados por el Organismo Ejecutivo.

- s. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.
- t. Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso dura en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por



ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses.

- u. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala".

4.2. Agencias de gestión privada

Es fundamental la labor que llevan a cabo las agencias de gestión privada para garantizar la obtención de empleo del trabajador guatemalteco.

Para el efecto es necesario que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Garantizar el principio de igualdad y no discriminación: en el acceso al empleo por motivaciones de origen, incluido el racial o étnico, género, edad, estado civil, discapacidad, religión o convicciones e ideas políticas.

También, es de importancia que se lleve a cabo la debida orientación, adhesión o no sindicatos y a sus acuerdos, condición social o vínculos de parentesco con personas que pertenecen a la empresa.



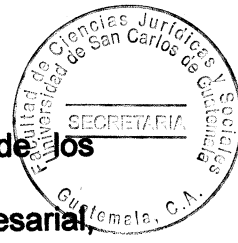
- b) **Elaboración y ejecución de planes específicos para la colocación de personas: las cuales se encuentran desempleadas y que sean integrantes de colectivos prioritarios existentes.**
- c) **Disposición de espacios físicos y personales: los que tienen que ser suficientes para poder llevar a cabo sus distintas actividades.**

4.3. La búsqueda de empleo y las agencias de gestión privada

“Durante los últimos años se ha producido una gran proliferación de organizaciones con bolsas de trabajo, portales web de empleo y agencias de colocación que llevan a cabo actividades de intermediación laboral. Pero, en algunos de esos casos puede ser que no se cumplan con las exigencias de orden legal para el ejercicio como agentes de intermediación laboral”.²¹

También, se puede presentar el caso de que la agencia de gestión privada no ejerzan el control, con la debida diligencia, de las ofertas de empleo de las cuales lleva a cabo publicaciones y las mismas no se logran adecuar a la normativa laboral sobre condiciones de trabajo. La intermediación laboral tiene como objetivo proporcionarle a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitar a los patronos los empleados más apropiados a sus requerimientos y necesidades.

²¹ **Ibid.** Pág. 102.



La misma, es la actividad que se encuentra destinada a la recolocación de los trabajadores que resultaren excedentes en procesos de reestructuración empresarial, cuando aquella hubiera sido establecida o acordada con los trabajadores o sus representantes en los respectivos planes sociales o programas de recolocación. Con independencia del agente que la realice, la intermediación laboral cuenta con la consideración de un servicio de carácter público. Por su parte, las empresas de recolocación son agencias de colocación debidamente especializadas. Las actividades de las agencias de colocación se pueden llevar a cabo en todo el territorio.

Las personas físicas o jurídicas, incluidas en las empresas de trabajo temporal que deseen actuar como agencias de colocación tienen que presentar con carácter previo su declaración de responsabilidad. "Las agencias de colocación pueden comenzar su actividad desde el día de la presentación de la declaración responsable, sin perjuicio alguno de las facultades de la comprobación, control e inspección que tengan atribuidas las administraciones competentes".²²

Por su parte, la inexactitud o falsedad de cualquier dato, manifestación o documento, de carácter esencial, que se haya acompañado o incorporado a la declaración responsable, será determinante de la imposibilidad de continuar con la actividad como agencia de colocación, sin perjuicio alguno de las responsabilidades penales, civiles o administrativas a que hubiere lugar.

²² Ibid. Pág. 105.



Esas agencias tienen que encargarse de la **suministración de los servicios públicos de empleo** la información que se determine por vía reglamentaria, con la periodicidad y la forma que allí se establezca sobre los trabajadores atendidos y las actividades que se desarrollan, así como sobre las ofertas de empleo y los perfiles profesionales que correspondan con esas ofertas.

También, tienen que respetar la intimidad y dignidad de los trabajadores y cumplir fehacientemente con la normativa aplicable en materia de protección de datos y garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de los servicios. Además, se tienen que disponer de sistemas electrónicos compatibles y complementarios con los de servicios públicos de empleo y cumplir con la normativa vigente en materia laboral y de seguridad social.

Tienen también que cumplir con las normas sobre accesibilidad universal de las personas con discapacidad y en particular, velar por la correcta relación entre las características de los puestos laborales ofertados y el perfil académico y profesional que sea requerido, con la finalidad de no excluir del acceso al empleo a las personas con discapacidad, teniendo que garantizarse en su ámbito de actuación, el principio de igualdad en el acceso del empleo, no pudiendo en ningún momento establecer alguna, directa o indirecta, basada en motivos de origen, incluido el racial o étnico, género, edad, estado civil, religión o convicciones, opinión pública, orientación sexual, afiliación sindical o condición social existente.



4.4. Propuesta de reforma

DECRETO NÚMERO _____

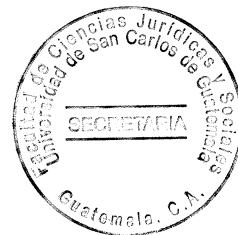
El Congreso de la República de Guatemala

CONSIDERANDO:

Que la intermediación laboral es el conjunto de acciones que tienen por finalidad poner en contacto las ofertas de trabajo con los empleados que buscan un empleo, para su colocación buscando proporcionar a los trabajadores un empleo adecuado a sus características y facilitando a los empleados los trabajos más apropiados a sus requerimientos y necesidades.

CONSIDERANDO:

Que los servicios públicos de empleo asumen la dimensión pública de la intermediación laboral y pueden encargarse de establecer con otras entidades y con agencias de colocación, convenios, acuerdos u otros instrumentos de coordinación que tengan por finalidad el favorecimiento de la colocación de demandantes de empleo en la sociedad guatemalteca.



CONSIDERANDO:

Que la intermediación laboral llevada a cabo por los servicios públicos de empleo, por sí mismos o a través de las entidades o agencias de colocación cuando realicen actividades incluidas en el ámbito de la colaboración, lo cual se tiene que presentar de manera gratuita para los trabajadores y para los empleadores, garantizando a los trabajadores la gratuidad por la prestación de servicios.

POR TANTO:

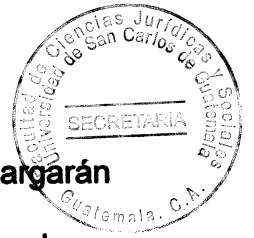
En ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171, literal a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

La siguiente:

**REFORMA POR ADICIÓN AL ARTÍCULO 6 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DECRETO
1441 DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE GUATEMALA**

Artículo 1. Se reforma por adición el Artículo 6 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el cual queda así:



“Artículo 6 Bis. “Intermediación laboral. Las agencias de gestión privada se encargarán de garantizar la obtención de empleo a los guatemaltecos. La intermediación laboral que se realice y la ejecución de programas y medidas de políticas activas de empleo, tendrán exclusivamente lugar para aquellos demandantes de empleo que se inscriban como tales en dichos servicios que buscan la obtención de empleo”.

Artículo 2. Vigencia. El presente Decreto Ley entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

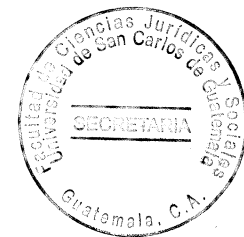
REMÍTASE AL ORGANISMO EJECUTIVO PARA SU SANCIÓN, PROMULGACIÓN Y PUBLICACIÓN.

EMITIDO EN EL PALACIO DEL ORGANISMO LEGISLATIVO, EN LA CIUDAD DE GUATEMALA, EL _____ DE _____ DE _____ MIL _____.

Presidente

Secretario

Secretario



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La labor que representan las agencias de gestión encargadas de la intermediación laboral es esencial para la obtención de empleo en el país, la cual se conoce comúnmente como el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación y tiene como finalidad proporcionarles a los trabajadores un trabajo adecuado a sus habilidades y facilitarle a los empleadores los trabajos más apropiados a sus requerimientos y necesidades.

Las agencias de colocación lo que buscan es la intermediación laboral, de conformidad con las necesidades de los trabajadores, para la obtención de trabajos con salarios justos y en base a su capacidad laboral.

Lo que se recomienda es un sistema que permita integrar el conjunto de la información, para así poder suministrar a los servicios públicos de empleo la información de las personas interesadas, así como de que se ponga a la vista pública las ofertas de empleo, los perfiles profesionales que corresponden con estas ofertas, siempre bajo el respeto de la intimidad y dignidad de los trabajadores y cumpliendo la normativa aplicable de protección de datos, para que se garantice la igualdad en el acceso al empleo, sin discriminación alguna directa o indirecta, porque es esencial que se asegure mediante agencias de colocación laboral la referida facilitación en la obtención de puestos de trabajo, brindándoles las oportunidades que necesitan para desempeñarse laboralmente.





BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ EQUIZABAL, Diego Enrique. **El trabajo y su historia**. 2ª. ed. Madrid, España: Ed. Reus, 1995.
- BRAVO ACEITUNO, Vinicio Rolando. **Derecho del trabajo**. 3ª. ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 1999.
- COLÍN URBINA, Mario Eduardo. **Fundamentos de derecho laboral**. 2ª. ed. México, D.F.: Ed. Legal, 1993.
- DOMÍNGUEZ PALAZUELOS, Claudia Lorena. **Fundamentos de derecho laboral**. 3ª.ed. México, D.F.: Ed. Sol, 1992.
- DUVERGER ANTOLÍN, José Ricardo. **Contratos de trabajo**. 3ª. ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, S.A., 1995.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leo. **Derecho individual del trabajo**. 4ª. ed. Madrid, España: Ed. UNED, 1992.
- GARRIDO GÓMEZ, Mario Gabriel. **El trabajo**. 2ª. ed. Bogotá, Colombia: Ed. Celajes, 1993.
- MARTÍNEZ GIRÓN, Jesús. **Estudio del derecho laboral**. 2ª. ed. Barcelona, España.: Ed. Netbiblo, 1999.
- MOLINA ROQUEÑI, Felipe. **Contrato de trabajo**. 4ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L., 1982.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 3ª. ed. Barcelona, España: Ed. Tecnos, 1989.
- OROZCO TENORIO, Juan Carlos. **Historia del derecho laboral**. 4ª. ed. Barcelona, España: Ed. Editores, 2002.



PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos. Introducción al derecho laboral. 4ª. ed. Madrid, España: Ed. Tirant lo Blanch, 1987.

RIFKIN SENNET, Jorge Mario. La intermediación laboral. 2ª. ed. México, D.F.: Ed. UNAM, 1992.

RODRÍGUEZ BRISEÑO, María de Lourdes. Derecho laboral y la obtención de empleo. 2ª ed. Madrid, España: Ed. Ariel, 1993.

Legislación:

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

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

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