

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



**VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL PRODUCTO DE LA  
SIMULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA CONTRATACIÓN  
TEMPORAL**

**FREDY NOEL CONTRERAS FRANCO**

**GUATEMALA, ABRIL DE 2022**

**VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL PRODUCTO DE LA  
SIMULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA CONTRATACIÓN  
TEMPORAL**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**FREDY NOEL CONTRERAS FRANCO**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, abril de 2022

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

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÒ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

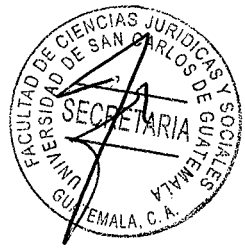
**PRIMERA FASE:**

Presidente: Lic. Eddy Aguilar Muñoz  
Vocal: Licda. Raquel Eleonora García Recinos  
Secretaria: Licda. Cristina Elizabeth Gómez

**SEGUNDA FASE:**

Presidente: Licda. Aracely Amparo De La Cruz García  
Vocal: Lic. Jorge Melvin Quilo Jauregui  
Secretario: Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez

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



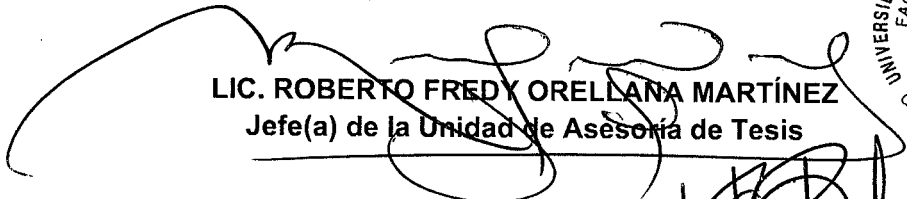
**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 15 de mayo de 2018.**

Atentamente pase al (a) Profesional, MYNOR RAFAEL PRADO JACINTO  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
FREDY NOEL CONTRERAS FRANCO, con carné 9012000,  
 intitulado VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL PRODUCTO DE LA SIMULACIÓN DE LA  
RELACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.

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.

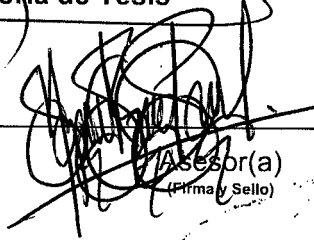
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros 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 05/02/2019

  
 Asesor(a)  
 (Firma y Sello)

**Licenciado**  
**Mynor Rafael Prado Jacinto**  
 Abogado y Notario



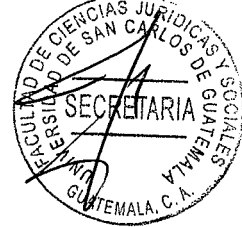
# BUFETE JURÍDICO PROFESIONAL

LIC. MYNOR RAFAEL PRADO JACINTO

ABOGADO Y NOTARIO

9ª. CALLE 9-55, ZONA 1, GUATEMALA, CIUDAD

TEL. 5484-9895



Guatemala, 28 de mayo de 2019

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



En cumplimiento del nombramiento emitido el día 15 de mayo de 2018, de la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad, en el que se me faculta para que como asesor realizara recomendaciones y modificaciones, así como para emitir mi opinión con respecto al contenido del trabajo de investigación del bachiller **FREDY NOEL CONTRERAS FRANCO**, intitulado **"VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL PRODUCTO DE LA SIMULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL"**, respetuosamente me permito informar a usted lo siguiente:

1. He revisado detenidamente el trabajo de tesis presentado, al cual he realizado observaciones y correcciones, mismas que fueron atendidas y realizadas por el bachiller en el tiempo requerido.
2. Con respecto al contenido científico y técnico del trabajo de investigación, el cual se centra en que la simulación de la relación laboral en contratos de corto tiempo al no pagar las prestaciones que corresponden al trabajador cuando estos concluyen, en la mayoría de estos se vulnera el principio de igualdad, en mi opinión a través del mismo se realiza un aporte de conocimiento muy importante para ser aplicado a través de su elaboración.
3. La metodología y técnica de investigación permitieron la correcta investigación y redacción del estudio, facilitando el análisis de la información.
4. La redacción utilizada es adecuada y de fácil comprensión, permitiendo al lector comprender a profundidad el tema y hacer conciencia en que el principio de igualdad es aplicable a todo trabajador, no importando el tipo de contrato laboral y para quienes laboran en la rama del derecho laboral.

Licenciado  
*Mynor Rafael Prado Jacinto*  
Abogado y Notario



5. El mismo realiza una contribución científica, ya que clarifica que es muy importante aplicar el principio de igualdad en todos los contratos de corto tiempo en la iniciativa pública y privada.
6. La conclusión discursiva, es acertada en relación al objeto de investigación, permitiendo recomendar las adecuaciones necesarias para la correcta aplicación del principio de igualdad.
7. La bibliografía utilizada es adecuada y abundante, permitiendo identificar el esfuerzo que se realizó para la recopilación del material bibliográfico empleado en la redacción del informe final.
8. En tal sentido y atendiendo a lo anteriormente expuesto, me permito informarle que a través del presente dictamen apruebo la tesis presentada por el bachiller **FREDY NOEL CONTRERAS FRANCO**.
9. Así mismo, hago de su conocimiento que el trabajo de tesis que he tenido a bien asesorar, cumple con los requisitos exigidos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo cual le otorgo mi plena aprobación.

Finalmente, declaro expresamente que no soy pariente del bachiller asesorado dentro de los grados de ley.

Sin otro particular y agradeciendo la atención prestada, me suscribo de Usted atentamente.

Licenciado Mynor Rafael Prado Jacinto  
Abogado y Notario

Licenciado  
*Mynor Rafael Prado Jacinto*  
Abogado y Notario



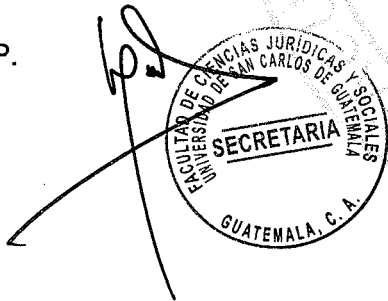
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala

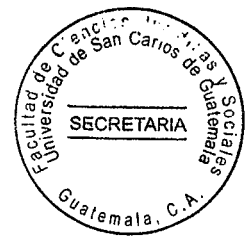


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 26 de octubre de 2020.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante FREDY NOEL CONTRERAS FRANCO, titulado VULNERACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL PRODUCTO DE LA SIMULACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

AJLR/JP.



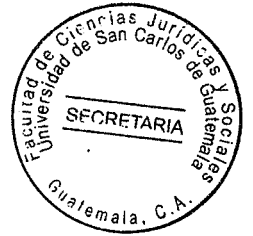


## DEDICATORIA

- A DIOS:** Mi Padre Celestial a quien le debo la vida y todo lo que hasta el día de hoy me ha dado, gracias Dios mío por darme este maravilloso triunfo.
- A MIS PADRES:** Emilia Rosales de Franco y Manuel Franco Escalante, quienes en vida me enseñaron el cariño más puro y noble que pude sentir y conocer, en su memoria a ustedes dedico este triunfo, mi mayor ejemplo de vida, mi inspiración, por haber sembrado en mi la semilla del respeto, los valores humanísticos que hoy da sus primeros frutos, este triunfo va hasta el cielo para que se sientan orgullosos de su hijo(nieto) por haberme brindado más allá de lo que un ser humano puede necesitar.
- A:** Mi esposa Sandra Leticia Prado Escobar de Contreras y a mi hija Francis Leticia Contreras Prado, ustedes son mi razón de seguir adelante, por su incondicional amor, por haber compartido conmigo cada día de este largo camino en esta gloriosa casa de estudios, siempre alentándome a seguir adelante.
- A:** Mi hermana Lesbia Lisette Zelada Franco y a toda la familia en general.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por haberme instruido de la mejor manera en esta Carrera de las Ciencias Jurídicas y Sociales.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, alma mater, a quien debo este triunfo.



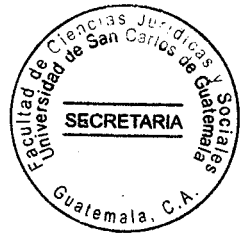
## PRESENTACIÓN



La investigación se realizó en el municipio y departamento de Guatemala, durante los años 2017 y 2018, los sujetos de estudio fueron patrono y trabajador, el objeto fue encontrar una solución a la problemática de la vulneración del principio de igualdad salarial producto de la simulación de la relación laboral a través de la contratación temporal, concretamente al Artículo 26 del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala. En la actualidad se han utilizado figuras distintas a las relaciones de trabajo como lo es el contrato temporal para efectos de simular el plazo por el cual se encuentra vigente una relación laboral y con ello evitar el pago de prestaciones laborales.

El tema planteado pertenece a la rama del derecho público, específicamente al derecho del trabajo, la investigación realizada es de tipo cualitativa, pues se descompuso todo el contenido del derecho del trabajo para después extraer las partes esenciales del mismo y se dedujo que efectivamente existe vulneración a los derechos de los trabajadores que son contratados mediante un contrato temporal.

De lo cual se concluyó que efectivamente existe una vulneración al derecho de igualdad salarial de los trabajadores, al principio de tutelaridad de las leyes de trabajo y al derecho de la estabilidad en el empleo haciéndose necesaria y urgentemente una solicitud a los legisladores del Congreso de la República de Guatemala, realizar una adhesión al Artículo 26, del Código de Trabajo, Decreto 1441, del Congreso de la República de Guatemala.



## HIPÓTESIS

La hipótesis planteada en la investigación hace referencia en la regulación del Código de Trabajo de la contratación laboral de forma temporal contenida en el Artículo 26 que vulnera el principio de igualdad salarial. Para lo cual se hace necesaria una reforma a dicho artículo, en el sentido que se reforme por adhesión y se agregue una herramienta sancionatoria para las autoridades del cumplimiento de la ley en el sentido que se regule el supuesto jurídico que contenga una sanción pecuniaria al patrono que simule el plazo en una relación laboral por contratación temporal para evadir el pago de prestaciones laborales.

## COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS



Luego del análisis investigativo, se constató que la redacción del Artículo 26 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala efectivamente se comprueba la hipótesis planteada porque se vulnera el principio de igualdad salarial a aquellos trabajadores contratados de forma temporal en virtud que la utilización de la figura temporal en la contratación laboral se realiza para evadir el pago de prestaciones laborales y violentar el derecho de los trabajadores.

Para lo cual se hace necesaria la reforma por adhesión del artículo, para efecto de cesar con la simulación del plazo que se adhiera un párrafo en el cual se preceptúe una sanción pecuniaria al patrono si en dado caso se simula el plazo en perjuicio de los trabajadores.

Los métodos utilizados para investigar fueron el hipotético deductivo, el cual permitió plantear la hipótesis que fue comprobada mediante el análisis, síntesis, analogía y la inducción, puesto que se relacionó la doctrina y la legislación con la realidad actual, para poder establecer el marco teórico sobre el cual se realizó el estudio efectuado.



## ÍNDICE

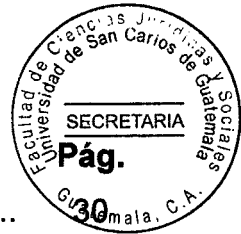
Introducción.....	i
-------------------	---

### CAPÍTULO I

1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. El trabajo en la Edad Antigua.....	1
1.2. El trabajo en la Edad Media.....	2
1.3. El trabajo en la Edad Contemporánea.....	3
1.4. El trabajo en la actualidad.....	4
1.5. Definición de trabajo.....	6
1.6. Características del derecho del trabajo.....	8
1.7. Clasificación del trabajo.....	11
1.8. Definición del derecho de trabajo.....	13
1.9. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo.....	15
1.10. Denominaciones del derecho de trabajo.....	18
1.11. Denominación utilizada en Guatemala.....	19
1.12. Importancia del derecho de trabajo.....	20

### CAPÍTULO II

2. Relación laboral de patrono y trabajador.....	25
2.1. Concepto.....	25
2.2. Definición.....	26
2.3. Características de la relación laboral.....	28
2.4. Regulación legal.....	29
2.5. Elementos del contrato de trabajo.....	29



2.6.	Definición del contrato individual de trabajo.....	
2.7.	Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	32
2.8.	El contrato de trabajo como contrato autónomo.....	33

### CAPÍTULO III

3.	Generalidades del interinato y la simulación del contrato de trabajo.....	37
3.1.	El trabajo temporario.....	37
3.2.	Generalidades del trabajo temporario.....	39
3.3.	El trabajo temporario en el derecho comparado.....	39
3.4.	Definición de simulación.....	41
3.5.	Simulación del contrato laboral.....	43
3.6.	Las garantías mínimas y la relación laboral.....	47
3.7.	Definición del principio de estabilidad laboral.....	48

### CAPÍTULO IV

4.	Vulneración del principio de igualdad salarial producto de la simulación de la relación laboral a través de la contratación temporal.....	51
4.1.	Definición del principio de igualdad salarial.....	52
4.2.	Definición de salario.....	55
4.3.	Efectos que produce la contratación laboral de forma temporal.....	57
4.4.	Propuesta de reforma por adhesión.....	61

<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>	<b>63</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>65</b>



## INTRODUCCIÓN

Se abordó el tema vulneración del principio de igualdad salarial producto de la simulación de la relación laboral a través de la contratación temporal en virtud que en la práctica y tendencia generalizada en cuanto al desarrollo de la relación laboral en la actualidad se han utilizado figuras jurídicas mediante las cuales se pretende dar un carácter distinto a la relación laboral con el fin de vulnerar los derechos de los trabajadores y primordialmente evadir el pago de las prestaciones laborales.

La hipótesis planteada consiste en la regulación en el Código de Trabajo de la contratación laboral de forma temporal contenida en el Artículo 26 vulnera el principio de igualdad salarial.

Los métodos de investigación utilizados fueron el hipotético deductivo, análisis, síntesis, analogía y la inducción con los cuales se logró comprobar la hipótesis exponiendo detalladamente las circunstancias más relevantes en relación al derecho de igualdad salarial. Lo anterior se logró mediante la utilización de la técnica bibliográfica.

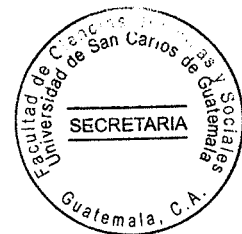
El trabajo se encuentra contenido en cuatro capítulos, desarrollados de la siguiente forma: en el primero, se abordan los temas brevemente de antecedentes históricos, el trabajo en la actualidad, su clasificación, definición, naturaleza jurídica, denominaciones, utilizadas en Guatemala y la importancia del derecho del trabajo; el segundo expone la relación laboral entre patrono y trabajador, concepto, características, regulación legal, los elementos del contrato de trabajo, definición, la naturaleza jurídica.

El tercero explica las generalidades del interinato y la simulación del contrato de trabajo,



como el trabajo temporario, sus generalidades, definición de simulación, garantías mínimas y la relación laboral; en el cuarto se aborda el tema de la vulneración del principio de igualdad salarial producto de la simulación de la relación laboral a través de la contratación temporal, se definen los principio de igualdad salarial, salario y se exponen los efectos que produce la contratación laboral de forma temporal, se propone una reforma por adhesión al Artículo 26 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Con la investigación realizada se espera contribuir a encontrar una solución al problema planteado en la hipótesis la que ha sido comprobada por la vulneración en la simulación del contrato de trabajo temporal que produce pérdida de todos los derechos que le confieren las leyes de trabajo y previsión social al trabajador.



## **CAPÍTULO I**

### **1. Derecho del trabajo**

El derecho del trabajo es de nacimiento reciente; es una de las características que lo diferencian de las otras disciplinas jurídicas como el civil, penal, etc. como rama autónoma, el derecho laboral aparece hacia la mitad del Siglo XIX y adquiere pleno desarrollo con la terminación de la primera guerra mundial.

Por eso es muy importante el estudio de las relaciones laborales en distintas etapas históricas, ya que constituyen verdaderos antecedentes de la regulación actual de la prestación de servicios por cuenta ajena. Tenemos que aun cuando el derecho del trabajo sea una rama nueva, interesa saber los antecedentes históricos del trabajo objeto de la disciplina jurídica laboral, porque ayuda a comprender su evolución socioeconómica y suministra valiosos conocimientos sobre circunstancias que pueden considerarse como factores remotos en la formación del derecho del trabajo.

#### **1.1. El trabajo en la Edad Antigua**

En la antigüedad, el trabajo por cuenta ajena implicaba el sello de la esclavitud. Este sistema tuvo como característica fundamental el hecho de que el esclavo era de propiedad absoluta del señor; éste ejercía el poder sobre aquel como sobre las cosas, el esclavo se consideraba un objeto según el ordenamiento legal.





Es innegable que el trabajo, en el sistema de la esclavitud constituyó un aporte definitivo para la organización económica de la época, en especial cuando se empleaba en la ejecución de obras públicas como construcción de caminos, puentes, canales, monumentos, plazas, etc. El hecho de caracterizarse la antigüedad por la esclavitud no quiere decir que no existieran hombres libres.

La sociedad estaba dividida en dos grandes grupos: los que contaban con todos los derechos, y los que carecían de ellos. Pero, a pesar de esa coexistencia del trabajo libre con el del esclavo, la organización laboral se inclina hacia los últimos como realizadores de servicios, como fundamento de una situación social imperante y definidora del sistema de la época.

En el régimen de la esclavitud, el trabajo manual o mecánico era una actividad degradante propia del esclavo. En Grecia, el trabajo manual, tanto en la aristocrática Esparta como en la democrática Atenas, fue considerado indigno de los ciudadanos.

## **1.2. El trabajo en la Edad Media**

El feudalismo viene de feudo, que significa parcela de tierra. Al desintegrarse el Imperio Romano nacieron varios Estados, cuyos titulares distribuyeron tierras entre personas que se comprometían a servir bajo su mando.

El trabajo rural se realizaba por los esclavos o por siervos. La institución de la servidumbre, aparece como una transformación de la esclavitud y cuyo fundamento



estribaba en la necesidad que tenían los señores feudales de hacer producir sus tierras, hasta entonces incultas, al crearse gravámenes estatales para terrenos ociosos. Estas medidas obligaron a los señores a radicar los esclavos en sus tierras; nace el siervo de la gleba que significa, no ya la sujeción de un hombre esclavo a un amo, sino de un hombre que pertenece a la tierra y cuya suerte comparte.

En el marco histórico del feudalismo, además del siervo de la gleba o trabajador rural unido a la finca, nacen en la ciudad los trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena. Se desarrollan los talleres de artesanos. El gremio o corporación se formó mediante la agrupación de trabajadores de una misma actividad artesanal y tenía como finalidad la defensa y desarrollo profesional de sus afiliados.

El gremio agrupaba a trabajadores por cuenta propia, así como trabajadores por cuenta ajena que prestaban servicios a los primeros. Constituyó la asociación de diferentes talleres de una misma actividad y regulaba las condiciones de trabajo. La principal característica del gremio es la obligatoriedad; nadie podía actuar con independencia del organismo gremial, para poder ejercer una profesión era preciso pertenecer al gremio de esa actividad.

### **1.3. El trabajo en la Edad Contemporánea**

Las condiciones en que debían laborar, además de los bajos salarios, dieron origen, en los primeros años del Siglo XIX, a sucesivas rebeliones de los trabajadores contra los patrones de entonces. El aceptar mujeres y menores de edad en el trabajo y la falta



absoluta de prohibiciones en las labores, dieron lugar a una fuerte reacción por parte de las autoridades y a la inquietud del Estado por los problemas que afectan a los asalariados, suscitando con ello la primera actitud intervencionista de aquellas en contra del liberalismo y del individualismo.

Surgen conflictos como medidas de auto tutela, mediante las cuales se imponen con actos violentos los llamados pliegos de condiciones o de peticiones, que terminarán con las firmas de las convenciones colectivas como verdaderos tratados de paz. Así, en esa forma, se originaron los pilares esenciales sobre los cuales descansa el derecho colectivo del trabajo.

La facultad de los trabajadores de unirse para luchar por los intereses que son comunes; las huelgas o medidas de presión para hacerse justicia por su propia mano, todas las tentativas de este orden que generaron la conciliación y arbitraje, y las negociaciones, además el intervencionismo estatal adquirió gran importancia y se inició la historia del derecho del trabajo.

#### **1.4. El trabajo en la actualidad**

Actualmente la forma dominante es el trabajo asalariado, o trabajo en relación de dependencia, o trabajo por cuenta ajena. El trabajador o empleado, es reconocido en su condición de persona al igual que aquel que va a utilizar su trabajo (empleador). La relación se concreta a través de un contrato de trabajo en el que se establecen el precio y las condiciones en que será prestado el trabajo.



El precio del trabajo se denomina salario o remuneración, y suele pagarse diariamente, quincenalmente o mensualmente. El ámbito en el que se ofrece, se demanda y se concretan los contratos se llama mercado de trabajo. El empleador contrata uno o más trabajadores para utilizar su trabajo en una actividad productiva organizada, generalmente con la intención de obtener una ganancia. La organización de recursos humanos (trabajo) y materiales (capital) con un fin de producir un valor agregado se denomina empresa.

“En las sociedades modernas los trabajadores tienden a unirse en grupos con el fin de negociar los contratos de trabajo, ya sea directamente con el empleador para una sola empresa, o con un grupo de empleadores organizados para un sector o un oficio”.<sup>1</sup>

El trabajo asalariado está especialmente protegido por el derecho laboral, nacional e internacional, que establece contenidos mínimos obligatorios que deben ser incluidos en todos los contratos de trabajo, como lo establecen los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

Existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales.

Las mejoras en las condiciones laborales son actualmente mínimas, en lo concerniente a la reglamentación de las horas de trabajo fijación de la duración máxima de las

---

<sup>1</sup> Guerrero Figueroa, Guillermo. Introducción al derecho del trabajo. Pág. 101.

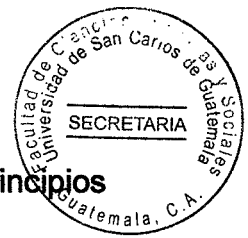
jornadas de trabajo y de las semanas de trabajo, contratación de obra, lucha contra el desempleo, garantías de un salario vital adecuado, protección del trabajador contra los incidentes de trabajo, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales.

En la actualidad no se contempla por parte de los patronos las mejoras en proteger a los trabajadores para que no sufran accidentes de trabajo, protección de los niños, de los adolescentes y de las mujeres, pensiones de vejez y de invalidez, protección de los intereses en general de los trabajadores, el reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor con todos los derechos basados en los principios fundamentales a los que tiene derecho el trabajador.

### **1.5. Definición de trabajo**

Las definiciones de trabajo son tan diversas y existen otras definiciones como concepciones filosóficas que se han formado y existen en la historia de la humanidad para lo cual es necesario sintetizar todas esas definiciones para extraer sus elementos esenciales y con ello definir lo que es el trabajo.

Se comienza estableciendo como era considerado el trabajo en la edad antigua, pues como se expuso anteriormente, difiere dicha concepción de la época en la cual se estudie, históricamente el trabajo manual ha sido una actividad despreciada y reservada a los esclavos, aunque excepcionalmente recoge que en ciertos pueblos dos mil años antes de cristo se protegen tales actividades del trabajo.



La influencia del cristianismo en el mundo antiguo se vio reflejado por muchos principios enseñados por Jesús a sus discípulos dando una concepción diferente a la de la época, pues se considera que fue el cristianismo la doctrina que, a través de Jesucristo, considerado por sus contemporáneos como el “hijo del carpintero”, la que reivindicó el valor del trabajo manual, dicha doctrina no considera el trabajo un castigo, sino que el castigo está dado por la fatiga que el mismo produce.

En la actualidad el trabajo podría ser definido como el esfuerzo humano aplicado a la protección de riqueza, en contraposición a capital dicho de un establecimiento o de un organismo que desarrolla su actividad en el mismo sentido.

Visto desde otro punto de vista más adaptado a la actualidad en estos tiempos la idea del trabajo se modifica como el fruto del progreso. La civilización hace que los hombres dependan cada vez más unos de otros en la que cada uno debe tomar parte. El trabajo entonces, deja de ser tan solo un medio de subsistencia y se convierte en un deber.

El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala refiere como trabajo: “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 mayoría de las anteriores definiciones tienen como elementos concordantes primero una actividad humana, es decir un movimiento corporal de un ser humano aplicado en



su entorno para la modificación de la realidad que se materializa, regularmente, en un objeto, aunque el trabajo intelectual es también considerado como trabajo o actividad.

Dicha actividad se emplea con el fin de crear riqueza ya sea a cuenta, riesgo o beneficio de la persona que realiza la actividad o de otra persona de lo cual la actividad humana ha tenido como característica fundamental la innovación de las mismas, pues el hombre actual no se dedica exclusivamente a las actividades que se dedicaban en antigüedad.

En conclusión, el trabajo es una actividad humana que consiste en emplear un movimiento corporal, racional y consiente, con el fin de modificar la realidad, así como la satisfacción de las necesidades humanas para subsistencia o mejoramiento de los satisfactores de necesidades ya existentes.

Dependerá de la época, sistema político, sistema jurídico y de la concepción filosófica de la sociedad lo cual determinará a quien o a quienes pertenece el producto del trabajo, así como las condiciones de la prestación del mismo.

### **1.6. Características del derecho del trabajo**

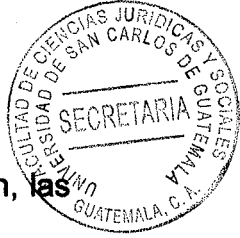
En este inciso se determinará cuáles son los elementos esenciales del derecho del trabajo que lo diferencian de las demás ramas que pertenecen a la clásica división del derecho.



Se señala el derecho del trabajo como la actividad humana, voluntaria, in fungible, subordinada, por cuenta ajena, onerosa y creadora.

- a) Es una actividad humana porque el trabajo lo realiza el ser humano de forma consiente y que a diferencia de lo que realizan los demás animales el hombre innova sus actividades siendo esta la característica principal para poder indicar que es una actividad eminentemente humana.
- b) Es voluntaria pues en virtud de que en la actualidad al ser humano le es atribuido el derecho al trabajo, dicha atribución legal es un derecho subjetivo, el cual debemos de entender como la facultad de la cual inviste el derecho objetivo a un sujeto para actuar en determinada forma o abstenerse de hacerlo o exigir el cumplimiento del deber de otro sujeto de derecho, ninguna persona puede ser obligada a dedicarse a una determinada actividad sin que sea su expreso consentimiento.
- c) Es infungible pues a pesar de que es una rama del derecho público, según la investigación realizada, se logra determinar que la naturaleza jurídica del derecho del trabajo es mixta pues se basa en una fase privada en la que se toman en consideración los atributos y cualidades del empleado por parte del empleador para el desempeño de las labores, fijando así la forma y modo de la prestación del servicio.
- d) Posteriormente torna su carácter público pues la ley fija determinadas condiciones mínimas en favor del trabajador que son de cumplimiento obligatorio para el





empleador en este sentido esta característica se basa en el inicio de la relación, las aptitudes y cualidades del empleado son las que influyen en el patrono para celebrar la relación jurídica, viéndose imposibilitado el trabajador de desligarse de la relación jurídica.

Además, se basa en que el trabajo se desempeña por cuenta ajena, es decir el trabajador realiza la actividad encomendada por el patrono, pero es el patrono quien provee la materia prima para realizarla y es el patrono a quien corresponde el producto del trabajo.

- e) Es oneroso pues para que exista la relación jurídica por imperativo legal el patrono debe pagar una contraprestación, un salario al trabajador en virtud de las actividades que realiza a cuenta del patrono.
- f) Es innovadora pues como se expuso anteriormente es una característica propia del trabajo que lo diferencia de los demás animales, el ser humano no se dedica a las mismas actividades que se dedicaba hace miles de años si no al contrario cada vez surgen nuevas actividades que a la postre se convierten en actividad permanente para algunos.
- g) Es subordinado pues existe una subordinación económica entre el patrono y el trabajador, siendo el patrono el que posee los medios de producción, existiendo una subordinación técnica pues el patrono es el encargado de indicar al empleado la forma y modo de la realización de las actividades además existe una subordinación



jurídica pues las leyes establecen que el patrono goza de la facultad de dar órdenes que el trabajador debe cumplir innegablemente.

### **1.7. Clasificación del trabajo**

El trabajo presenta diferentes modalidades que conviene analizar para comprenderlo mejor, "Trabajo autónomo, trabajo dependiente, trabajo intelectual, trabajo material, trabajo permanente" <sup>2</sup>

- a) Trabajo autónomo es el que se realiza por cuenta propia sin configurar relación de dependencia respecto de otra persona; la noción de subordinación de un extremo respecto de otro no existe; respecto a esta modalidad de trabajo, al hacer un análisis del Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala, no se ven vulnerados los derechos de los trabajadores por ser un trabajo independiente y autónomo y la responsabilidad familiar no constituye de por sí una causa justificada para poner fin a una relación de trabajo.
  
- b) Trabajo dependiente es el realizado bajo la subordinación de otra persona; supone una relación entre sí, vinculado por el fenómeno laboral que genera derechos y obligaciones.

---

<sup>2</sup> Muñoz Ramón, Roberto. *Derecho del trabajo*. Pág. 7



La persona que ejecuta el trabajo por cuenta ajena se denomina trabajador y quien se beneficia y lo remunera se llama empleador o patrono. En este caso al existir una relación laboral, entre patrono y trabajador al hacer un análisis sobre el convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo.

El convenio mencionado tiene por objeto garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo, es así que se ve limitada la facultad de subordinación existente entre el patrono hacia el trabajador.

Al momento de hacer una aplicación sobre dicho convenio, se busca la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores;

- c) Trabajo intelectual es aquella actividad en donde, para efectuarlo, predomina la inteligencia sobre el esfuerzo material. Es indudable que no puede hablarse de un trabajo intelectual puro o de un trabajo material total, ya que en toda labor existen, en mayor o menor grado, ambas clases de actividades.
  
- d) Trabajo material es propio de las actividades manuales, en donde predomina el factor material sobre el intelectual; el zapatero ejecuta un trabajo material, puesto que lo dominante en su labor son los movimientos prácticos sobre los conocimientos teóricos.

e) Trabajo permanente es el realizado en forma regular y continua con el ánimo durable en el tiempo; la continuidad de la relación laboral produce efectos jurídicos muy importantes para el trabajador. La estabilidad en el empleo debe ser una de las primordiales causas por las cuales se deben contemplar los contratos temporales, que al renovarlos en las mismas condiciones laborales se convierten en permanentes, por eso los legisladores deben de contemplar estos importantes aspectos al dictar las normas protectoras del trabajo.

En este caso, le corresponde al trabajador hacer valer sus derechos garantizados tanto en la Constitución de la Republica de Guatemala, como lo establecido en el Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, a través del sindicato al que pertenece para que las responsabilidades familiares a que está sujeto sean respetadas y garantizadas.

### **1.8. Definición del derecho de trabajo**

"El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios., también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente." <sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Cabanellas, Guillermo. Diccionario de derecho usual. Pág. 603



"Es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación. El derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección política del gobierno y en particular de la política económica." <sup>4</sup>

"El conjunto de principios y normas jurídicas, destinados a regir la conducta humana dentro de un sector determinado de la sociedad, que limita al trabajo prestado por trabajadores dependientes. Además, comprende todas las consecuencias que en la realidad surgen de ese presupuesto básico y cuyo sentido intencional apunta a lo jurídico." <sup>5</sup>

Se considera que el derecho de trabajo constituye un conjunto de normas jurídicas que regulan lo relativo a la relación de los trabajadores con sus empleadores y las garantías y derechos que protegen a los trabajadores y que están obligados a cumplir los patronos, en beneficio de la equidad que reclama la desventaja económica que caracteriza a los trabajadores.

---

<sup>4</sup> López Aguilar, Santiago. *Introducción al estudio del derecho*. Pág. 173

<sup>5</sup> Ossorio Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 235



## **1.9. Naturaleza jurídica del derecho de trabajo**

La naturaleza jurídica del derecho de trabajo, tiene cierta dificultad, debido a que según la formación económico social establecida en un Estado determinado, así será la naturaleza jurídica que se otorgue al derecho laboral.

"En un sistema capitalista, el derecho de trabajo, reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y del aparato estatal; en tanto, que en el sistema socialista, deja ese instrumento de la lucha de clases, para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan de producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía". <sup>6</sup>

Respecto de la naturaleza jurídica del derecho del trabajo han surgido diversas teorías, ubicándolo algunas dentro del derecho privado, otras en el derecho público y otras dentro del derecho social, siendo estas:

- a) Concepción publicista del derecho de trabajo tradicionalmente el derecho laboral ha sido considerado como parte integrante del derecho público, de esa cuenta, los considerandos del Decreto 1441, entre otros aspectos se encuentran: "El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo".

---

<sup>6</sup> De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 15

- b) Concepción privativa del derecho de trabajo, los defensores de esta teoría sostienen que el derecho de trabajo se ubicaba antiguamente dentro del derecho civil del cual se separó, para darle alguna solidez a su afirmación indican que, la relación laboral se inicia mediante un contrato, el cual como todo contrato se origina de un acto declarativo de la voluntad de las partes que en el intervienen directamente e indican que sin esa voluntad declarada expresamente, toda la legislación laboral se vería impedida de actuar.
- c) Concepción dualista o mixta del derecho de trabajo es de carácter ecléctico del derecho laboral, afirman quienes sostienen esta postura que, en ésta ciencia, participan tanto el derecho público como el derecho privado, debido a la tutelaridad que el Estado otorga a la clase más desposeída, en este caso los trabajadores, por una parte y por la otra, al obvio carácter contractual de la relación obrero patronal, la dicotomía en cuanto a la configuración del derecho del trabajo, sin embargo, no debe afectar la unidad del mismo.
- d) Concepción social del derecho de trabajo, es la posibilidad de ubicar el derecho de trabajo como una rama del derecho social porque los trabajadores pertenecen a la fracción más desposeída de la formación económico-social establecida en nuestro país.

La corriente que ubica nuestra ciencia como parte del derecho social no pertenece a Guatemala, pues la misma surgió en Alemania a finales del Siglo XX, la doctrina socialista propiciada por la Unión de Repúblicas Socialista Soviéticas y propagadas



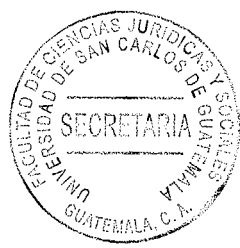
a distintas partes del mundo, incluso en la misma Alemania, dio origen a la observación y lucha por los derechos sociales; pretende esta teoría darle importancia al interés de la colectividad social, ya que el Estado como creador de derecho público siempre velará por intereses de orden estatal.

El derecho público provee seguridad a los intereses de los particulares, por lo que es necesario tutelar de alguna forma las disposiciones legales que pretendan un bienestar en beneficio de un conglomerado social determinado.

Se considera que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, es de naturaleza social, porque nuestra Constitución Política de Guatemala establece en su 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 Organización Internacional del Trabajo, dentro de sus finalidades esta la promoción de oportunidades de trabajo decente y productivo para mujeres y hombres, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Es así que es imperativo establecer que la naturaleza jurídica del Derecho de Trabajo, es de enmarcarlo dentro del ámbito social, por establecer parámetros de garantía entre trabajadores y patronos, garantizando los derechos mínimos que tiene cada sujeto de trabajo.





## **1.10. Denominaciones del derecho de trabajo**

Dependiendo de la etapa histórica, así varían las formas en que ha sido designado el derecho anotado, entre las mismas es de importancia señalar las siguientes:

- a) Derecho obrero en el origen de las protestas de la clase trabajadora, allí se fundamentó el mismo, siendo su objetivo mejorar las condiciones laborales existentes, pero cuenta con la inconsistencia de que no se establecen únicamente derechos en beneficio de los obreros, sino que también el campo de su aplicación involucra a los trabajadores domésticos, agrícolas y de comercio que no se encuentran considerados como obreros.
  
- b) Derecho industrial: Las primeras leyes obreras y sus reivindicaciones se originaron en las industrias, siendo la denominación de derecho industrial no acorde debido a que el término industrial comprende aspectos como los relacionados a las patentes de invención y de marcas y por otra parte tampoco involucra a otra clase distinta de ocupaciones.
  
- c) Derecho social en cuestiones sociales tiene su fundamento el derecho social y es la que mas luchó en beneficio de las reivindicaciones de los trabajadores, dicha denominación cuenta con la debilidad de ser un término con demasiada amplitud y por lo mismo involucra cualquier aspecto social.



- d) Derecho económico esta es una denominación bien amplia y a la vez imprecisa. Cuenta con la dificultad que incluye en su denominación a todas las instituciones sindicales que no reflejan ningún tipo de vinculación económica directa, y por ello se le puede tomar en cuenta como factores del aspecto económico del Estado, pero no como entes de tipo económico que debieran ser.
- e) Derecho de los trabajadores al parecer es la más correcta, apropiada y de mayor aceptación, debido a la proveniencia de dicha reglamentación, pero la misma cuenta con una serie de inconvenientes referidos a la denominación de derecho obrero, debido a que esta regulación no abarca y comprende exclusivamente los derechos referentes a los trabajadores, sino que también los derechos que tienen los patronos.

#### **1.11. Denominación utilizada en Guatemala**

En nuestra sociedad guatemalteca desde que se conoce la disciplina jurídica estudiada en el presente trabajo de tesis, la cual data desde el año 1947, se ha utilizado la denominación correspondiente a derecho de trabajo, y la mayor parte tanto de principios como de normas jurídicas se encuentran contenidas en una ley ordinaria denominada Código de Trabajo, siendo este el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

La denominación de derecho de trabajo es la más acertada debido a que la misma permite describir con dicha denominación a las circunstancias y ramas pertenecientes a



la misma, en nuestra sociedad guatemalteca las denominaciones de aceptación son derecho laboral y derecho de trabajo.

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

Es indiscutible la importancia con la cual cuenta el derecho de trabajo, debido a que el conocimiento de la adecuada forma de solucionar los problemas sociales, buscando los medios para la implementación de la justicia en Guatemala.

En lo que respecta a las relaciones de los seres humanos es uno de los objetivos primordiales y de mayor interés en la actualidad; debido a que nuestra sociedad es víctima hoy en día de una lucha violenta, lo cual genera que la misma se mantenga en una inquietud bastante permanente, generándose con ello un conflicto bien latente entre las clases sociales existentes.

No puede existir una persona que se incorpore a la sociedad y que pueda simultáneamente abstraerse de aplicar sus normas, debido a que la convivencia en una sociedad nos obliga a tener participación en el proceso relativo a la producción, la cual puede darse como dueños de los medios productivos o patronos o bien como trabajadores para la obtención del sustento propio.

Lo anterior nos ubica en la posición de trabajadores, y también debido a que las normas laborales son aplicables de manera obligatoria a cualquier relación laboral que exista con ocasión de trabajo y que ocurra debido a la prestación de un servicio o bien a la

ejecución de una obra de manera que la misma sea dependiente; no se puede por ello escapar de aplicar el derecho del trabajo.

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

Mediante el derecho del trabajo se ha logrado promulgar las normas que establecen las condiciones de respeto dirigidas a todos los trabajadores sin distinguir condición económica o profesión alguna, con lo cual se ha dignificado a la mayoría de la población guatemalteca que se encuentra constituida por la clase trabajadora.

A través del derecho laboral se ha mejorado la situación de asalariados de los trabajadores guatemaltecos y de dicha forma los mismos han podido gozar de condiciones que se encontraban en reserva únicamente para las personas con suficientes recursos económicos.

Con el derecho del trabajo se ha logrado combatir el desempleo y las prácticas desafortunadas que han generado un alto nivel de violencia en nuestra sociedad guatemalteca y que no permite que en el país se pueda vivir con confianza y seguridad.

---

<sup>7</sup> Echeverría, Rolando. *Derecho del trabajo I*. Pág. 12



También entre sus preocupaciones se encuentra el brindar protección y mejorar la vivienda de los trabajadores; así como crear a la vez diversas instituciones de previsión social en beneficio, ayuda y defensa de las relaciones laborales y del trabajador de nuestra sociedad guatemalteca.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su quinto considerando regula: “Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida.

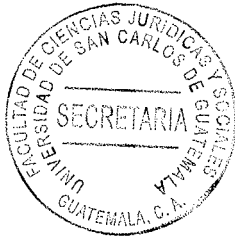
Además, es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la legislación laboral”.

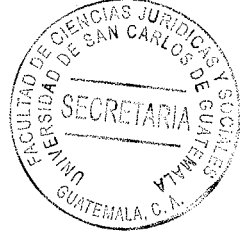
Al hacer mención de la importancia del derecho de trabajo, es menester mencionar que la aplicabilidad de los convenios ratificados por Guatemala de la Organización Internacional de Trabajo, han venido a coadyuvar con la legislación interna.

En el caso del Convenio 156 que establece la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, con responsabilidades familiares, que no deberían de constituir de por sí una causa justificada para poner fin o limitar una relación de trabajo, y por lo tanto se promueve la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores



**hombres, sin discriminación alguna en cuanto a su estado civil y/o cargas familiares, ya que estas limitan sus posibilidades de prepararse para la actividad económica de ingresar, participar y progresar en ella.**





## CAPÍTULO II

### **2. Relación laboral de patrono y trabajador**

La relación de trabajo o laboral se entiende como: La actividad personal prestada de hecho o mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación. La circunstancia de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral. Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

#### **2.1. Concepto**

Se indica como elemento natural del contrato en el concepto legal, la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su naturaleza.

En lo relativo a exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la norma a las disposiciones de la Constitución de la República de Guatemala, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo; podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida



laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación vínculo laboral.

Queda previsto la licitud del pacto por el que se conviene la prestación exclusiva del trabajo para un sólo empleador, dejando en esencia la regulación vigente, dándole la claridad necesaria.

Otro aspecto importante de resaltar, es en el derecho del trabajo, al contrario del derecho civil y mercantil, el contrato está sometido al mínimo de derechos que la ley otorga al trabajador, los cuales son irrenunciables para éste y por ninguna razón pueden ser disminuidos, ni tergiversados en perjuicio del trabajador aún con la aceptación expresa de éste, pues en ese caso el contrato de trabajo deviene *nulo ipso jure*.

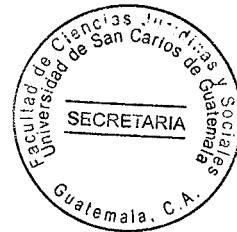
## 2.2. Definición

El Artículo 19 del Código de Trabajo establece que: "Es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma". "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".<sup>8</sup>

De lo establecido por la definición del autor consideramos importantes ciertos elementos, que se deben de tomar en cuenta en la relación de trabajo.

---

<sup>8</sup> López Larrave, Mario. Contrato de trabajo por tiempo indefinido. Pág. 8



- a) Tiene carácter económico.
- b) El trabajador se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra personalmente (*intuitu personae*).
- c) Existe dependencia o dirección entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza.
- d) Existe una retribución.
- e) La retribución corresponde al hecho de utilizar la actividad ajena o el aprovechamiento de la fuerza de trabajo.

Es un poco difícil conceptuar lo que es el contrato de trabajo, para efectos prácticos, por lo que la revista del ministerio de trabajo da una definición adecuada al respecto diciendo: "contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delgada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador".<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> Ministerio de Trabajo y Previsión Social. *Revista de trabajo*. Pág. 39

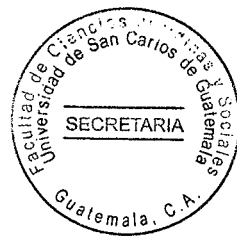
### **2.3. Características de la relación laboral**

Dentro de las características principales, recogiendo distintos puntos de vista, diremos que son las siguientes:

- a) Consensual porque se perfecciona con el mero consentimiento expreso contenido en el contrato o tácito contenido por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además de la entrega de la cosa.

La solemnidad no es inherente a esta clase de contrato, en los casos en que el convenio se exige por escrito, tal circunstancia no constituye solemnidad sino de aprobación, y se perfecciona por el sólo hecho de la prestación de los servicios.

- b) Bilateral o sinalagmático porque ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas y lo celebran trabajadores y patronos individualmente considerados, derivan obligaciones para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario.
- c) Personal porque las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas, es lo que se le llaman *intuito personae*.
- d) Principal no depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de Contrato, y cumple por sí mismo un fin contractual.



## **2.4. Regulación legal**

En el Código de Trabajo, Artículo 18 encontramos la siguiente definición: "contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...".

En el caso anterior se debe aplicar la primacía de la realidad porque la naturaleza no afecta el contrato; los patronos se basan en esta regulación legal para simular la contratación laboral y así omitir el pago de prestaciones laborales a las que tiene derecho todo trabajador, si el patrono pagara las prestaciones cuando contrata en forma temporal que son a las que tiene derecho el trabajador nuestro país tendría un mejor desarrollo.

## **2.5. Elementos del contrato de trabajo**

Los elementos generales también son los elementos comunes a todos los contratos. En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos, aunque con algunas características especiales los elementos comunes a todos los contratos.

- a. La capacidad
- b. El consentimiento
- c. El objeto

La capacidad es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derechos y obligaciones. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad de goce y de ejercicio. "Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica".<sup>10</sup> Es decir, que la capacidad de ejercicio es llamada también de derecho.

Es inherente a toda persona humana por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica y consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones.

La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma.

"Es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos".<sup>11</sup> La relación de trabajo surge a través de la celebración del contrato individual de trabajo, por lo que en el capítulo IV, desarrollaremos y ampliaremos más el contenido de este tema.

## **2.6. Definición del contrato individual de trabajo**

La mayoría de los autores define el derecho laboral o de trabajo como el conjunto de normas dictadas para regular el contrato de trabajo, razón por la cual la definición de

---

<sup>10</sup> Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág. 90

<sup>11</sup> *Ibíd.* Pág. 92



este contrato presenta cierta importancia doctrinaria, como la tiene también práctica, por cuanto tal concepto “sirve a menudo para calificar algunas situaciones complejas y oscuras, y principalmente a efectos de delimitar el campo de aplicación de algunas leyes laborales que se refieren a tal contrato, sin preocuparse de definirlo”.<sup>12</sup>

Pocos contratos han merecido en verdad tantas y tan antagónicas definiciones como el de trabajo, la causa de las divergencias procede precisamente de las distintas concepciones en torno a su naturaleza jurídica y a los factores de carácter social y económico que han ejercido notable influencia.

En el contrato individual de trabajo existen circunstancias subjetivas y objetivas del momento, en las primeras el trabajador ha medido su capacidad, experiencia, posibilidades de tiempo necesidades económicas y procura un trabajo que satisfaga esos requerimientos primarios; busca la ocupación pensando en su seguridad, en obtener el mínimo necesario para hacer frente a sus requerimientos primarios y lograr una eventual superación.

El patrón ha medido sus posibilidades económicas, la necesidad de recibir los servicios, el cumplimiento a las normas legales. En las segundas se imponen, independientes de la voluntad de las partes, las condiciones que determinan la existencia de la prestación de servicios, no quedan al arbitrio de las partes ni a la naturaleza de la relación, ni la determinación de patrón y trabajador, ni la clase de servicios de las causas de

---

<sup>12</sup> Deveali Mario. Lineamientos del derecho del trabajo. Pág. 21



terminación, de rescisión, y menos aún, los aspectos concretos de salario, jornada, vacaciones, etc.

## **2.7. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo**

Al estudiar la naturaleza jurídica del derecho laboral, adelantamos que los caracteres del contrato de trabajo lo sitúan dentro del derecho privado, naturaleza que surge patente de la posición personal ocupada por los contratantes, del vínculo que los liga y de las obligaciones y derechos derivados de su relación jurídica.

Otra opinión influyente sobre buena parte de la doctrina, no coincide con la anterior apreciación; se considera con carácter particular del contrato de trabajo que el mismo, "...aun cuando participe de modo predominante del derecho privado, está sujeto a numerosísimas limitaciones, debidas a razones de orden público por lo que participa también del derecho público".<sup>13</sup>

Para determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, en lo referente a las ramas tradicionales del derecho, basta tener en cuenta por constituir contrato privado como normas, obliga a las partes por razón de un vínculo emanado del libre consentimiento manifestado, aunque en su contenido deban observarse limitaciones e imposiciones de carácter legal, no deja de ser un contrato de derecho privado.

---

<sup>13</sup> De Litala. *El contrato de trabajo*. Pág. 12



Las razones de orden público no crean figuras jurídicas de derecho público; así el matrimonio y la adopción siguen catalogados a las instituciones de derecho privado, por más que sean importantes y muy numerosas las restricciones impuestas a la libertad contractual, tanto en uno como en otro contrato.

Por razón del sujeto y por la calificación del objeto, sin consideración a la regulación jurídica, el contrato es de derecho privado. Es por ello que el contrato de trabajo supone una relación de derecho privado, ya que existe una relación entre las partes, mientras el convenio colectivo de condiciones de trabajo integra una reglamentación más propia del derecho público.

Esos convenios determinan el contenido de los contratos individuales y colectivos de trabajo; pero no modifican su naturaleza jurídica por ser esta anterior, lograda precisamente por un acuerdo de voluntades en que se entrecruzan intereses particulares, podemos decir privados de las partes.

## **2.8. El contrato de trabajo como contrato autónomo**

Dada la imposibilidad de encuadrar, técnicamente el contrato de trabajo en alguno de los contratos calificados por el derecho civil, se considera que aquel posee existencia por ser, *sui géneris* incluido en la categoría contractual sí se incluirá respecto al obrero; y si se considera en relación con el patrono.





El contrato de trabajo integra una figura propia autónoma, que no es similar a las clásicas figuras contractuales del derecho civil.

Sin embargo, resulta acertada para quienes se pliegan a la teoría de la relación de trabajo; pues al rechazar la concepción contractualista, el contrato de trabajo presenta una figura jurídica autónoma; porque sus requisitos esenciales de exclusividad, profesionalidad, subordinación y estabilidad son propios de este contrato y difieren además de los restantes contratos.

Las clásicas figuras contractuales del derecho civil no contienen requisitos esenciales tan peculiares como los exigidos en el contrato de trabajo. Es una relación jurídica que se desenvuelve en un plano distinto del resto de los contratos del derecho civil.

En todos estos contratos observamos el régimen de libertad individual de los contratantes: en el que se está examinando los principios varían, no impera en absoluto la libre voluntad del individuo.

El Estado interviene con fines de protección y de salvaguardar los intereses sociales. Trata de constituirse automáticamente, rigiéndose por principios exclusivos, propios.

En conclusión, puedo decir que el contrato de trabajo nacido, tal como hoy lo concebimos, de distintos ideales sociales y jurídicos, encuadra una nueva figura que no encaja dentro de los moldes de los contratos tradicionales.

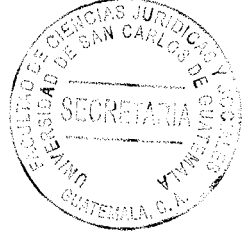
El contrato cuyo contenido es la prestación de un servicio subordinado de carácter económico, que requiere un esfuerzo físico muscular o intelectual, representa algo más que la compraventa, que la sociedad, que el arrendamiento o el mandato.

La trayectoria seguida por el contrato de trabajo no lo emancipa en absoluto del contrato tipo de derecho civil, pero sí de los contratos regidos por él, inspirado en la nueva concepción social del trabajo, ha ido estructurándose hasta adquirir independencia de mayoría de edad, lograda precisamente por sus normas privativas.

En el Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala expresa en el Artículo 14. "El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexo ni de nacionalidad, salvo las personas jurídicas de derecho público contempladas en el segundo párrafo del artículo 2°.

Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código, al caso de nacionales que sean contratados en el país para prestar sus servicios en el extranjero.

Asimismo, quedan a salvo las excepciones que correspondan conforme a los principios del derecho internacional y los tratados."



## CAPÍTULO III

### 3. Generalidades del interinato y la simulación del contrato de trabajo

“El que sirve por algún tiempo supliendo la falta de otra persona o cosa”.<sup>14</sup> De igual forma en otra definición es: “que ejerce un cargo o empleo por ausencia o falta de otro. sirvienta de una casa particular que no pernocta en ella”.<sup>15</sup>

“Toda relación de trabajo, por corta que sea, debe regularse en ley con el objeto de protegerse a ambas partes, tanto empleador como trabajador”.<sup>16</sup> Se comprende que hasta el contrato de interinato debiera estar regulado en ley.

“Las relaciones de trabajo muy cortas, como el caso de los trabajadores a destajo, los campesinos o los interinos, suelen presentar el mayor peligro de violación en sus derechos laborales”.<sup>17</sup> Como en la práctica se da en el trabajo por corto tiempo en el medio guatemalteco.

#### 3.1. El trabajo temporario

El trabajo temporario es sinónimo de trabajo de interinato, en relación con algunos sectores de la doctrina a nivel internacional. No obstante, se puede considerar de esa forma también en Guatemala.

---

<sup>14</sup> Real Academia Española. *Diccionario Real Academia Española*. Pág. 409

<sup>15</sup> *Ibid.* Pág. 409

<sup>16</sup> Teodosio A. Palomino. *Derecho penal laboral*. Pág. 53

<sup>17</sup> Hernández Álvarez, Oscar. *Tendencias tradicionales y emergentes en el derecho laboral en América Latina*. Pág. 126



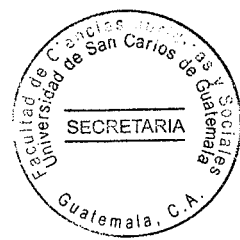
Aun cuando el concepto se aplica con mayor frecuencia a los cargos o empleos públicos es también de uso corriente en los de carácter privado, especialmente en los contratos temporales.

En las sociedades en las que la mayoría de la población vive de trabajar para los demás, el no poder encontrar un trabajo es ya un grave problema y es donde los patronos aprovechan a contratar por corto plazo, así violentando los derechos de los trabajadores al no pagar las prestaciones que contempla la ley.

Debido a los costes humanos derivados de la privación y del sentimiento de rechazo y de fracaso personal, la cantidad del desempleo se utiliza habitualmente como una medida de inestabilidad social de los trabajadores. La proporción de trabajadores desempleados también muestra si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica.

El impacto de la cultura industrial ha sido tan grande que se ha llegado a asociar el concepto de trabajo con el de la fábrica o la empresa, cuando, por el contrario, actualmente se realiza cada vez más en lugares como el hogar, la comunidad y los centros de recreo.

En el siglo XX se ha reducido el número de horas de trabajo (por día, semana, año) al mismo tiempo que se han ampliado el periodo de la infancia y los beneficios de la jubilación.



### **3.2. Generalidades del trabajo temporario**

No debe confundirse el trabajo temporario con el trabajo temporal que se presenta por ejemplo en el trabajo de campo en Guatemala, en el cual se le nombra de esa forma, toda vez que los trabajadores ocupan puestos en donde nadie más es titular, no obstante, este tipo de contratación se vuelve una necesidad para el caso de que el trabajo depende de hechos naturales reiterados.

### **3.3. El trabajo temporario en el derecho comparado**

El debate sobre el trabajo temporario hace años que está abierto en Europa. Un modelo de sociedad del bienestar, el europeo, que protege al ciudadano pero que aún tiene un 9,2% del paro.

Un modelo socioeconómico distinto al de los Estados Unidos donde la protección social es menor, pero también el desempleo, aunque la precariedad laboral superior. En marzo del 2000 los estados miembros de la Unión Europea han acordado en Lisboa intentar incrementar la tasa de población activa del 60% al 70% de la población y reducir el paro hasta el 4% en el 2010. Sobre todo, dando apoyo y asesoramiento a las personas con menor cualificación, a los jóvenes, al colectivo femenino y a la gente mayor.

España tiene la tasa conflictiva en trabajo temporario más alta de la Unión Europea y un altísimo porcentaje de contratación temporal y estacional. Por tanto, el debate aún es más relevante aquí y el trabajo mucho mayor para llegar a cuotas aceptables. Por eso



más relevante aquí y el trabajo mucho mayor para llegar a cuotas aceptables. Por eso se ha tratado este tema con el apoyo de dirigentes, empresas y asociaciones de trabajo temporario y temporal, administraciones públicas y expertos. Si tenemos que sintetizar los puntos del debate, estos están muy bien definidos.

En primer lugar, en el Estado español y en Europa, ¿los contratos temporales son un instrumento de inserción laboral?, Posiblemente sí, porque facilitan al empleador la adecuación de la plantilla a las necesidades del momento y porque permiten poner a prueba a los empleados durante un tiempo prudencial antes de insertarlos indefinidamente.

Hay varias encuestas europeas que demuestran que la mayoría de trabajadores que inicialmente se insertaron con un contrato temporal han acabado siendo empleados de forma indefinida, pero es aquí en donde el tiempo laborado antes de ser indefinida no es contemplada en el pago de prestaciones laborales, lo que constituye un serio problema para el trabajador.

En segundo lugar ¿qué se debe priorizar en la próxima década, la flexibilidad laboral o la estabilidad? ¿La movilidad o la seguridad? evidentemente, el trabajo temporal incrementa la flexibilidad laboral y facilita a los trabajadores el cambio de ocupación, la combinación de estudios y trabajo y la función post-carrera de la gente mayor con menos necesidades financieras.



A las empresas, la flexibilidad laboral les permite ser más atrevidas en el reclutamiento y colocación de los trabajadores, sobretodo, si tenemos en cuenta lo relevante del capital humano en la sociedad de la información y el conocimiento.

### **3.4. Definición de simulación**

La palabra simulación se deriva de los vocablos latinos *simul* y *actio* que significan: alteración de la verdad.

“La declaración de un contenido de voluntad real, emitida conscientemente y de acuerdo entre las partes, para producir con fines de engaño la apariencia de un negocio jurídico que no existe o que es distinto de aquel que realmente se ha llevado a cabo”.<sup>18</sup>

La simulación consiste en dar a un acto jurídico una apariencia diferente a su contenido real, es una ocultación de la verdad, es un disfraz que el patrono ya tiene contemplado. al hacer un contrato de trabajo temporal, el trabajador muchas veces por la gran necesidad que tiene de trabajar y de llevar el sustento a su familia no observa la simulación que tiene este contrato temporal y lo acepta por su propia condición de necesidad.

Además, puede darse por la naturaleza del mismo acto (aparentar compraventa y ser donación, sobre la fecha (antedatar o postdatar el acto), sobre las personas que

---

<sup>18</sup> López Sánchez, Luis Alberto. *Derecho de trabajo para el trabajador*. Pág. 47





intervienen en el mismo (intervención de testafierros), o sobre alguna de las cláusulas de un contrato (aparentar un depósito en la constitución de una prenda).

“Es requisito indispensable para que exista la simulación en los contratos, el acuerdo de ambas voluntades, o ambas partes, si no hubiere ocultación de la verdad o mejor dicho, no supiere que el acto ficticio es una de ellas, caeríamos en campo del error o del dolo”.<sup>19</sup>

En sentido común y corriente, simulación es la acción de representar una cosa, fingiendo lo que no es; en el campo jurídico, en términos generales, la simulación es la alteración de la verdad, teniendo diferente trato, según sea el propósito de la simulación. Dicha alteración, puede recaer en las personas, en los actos o en las cosas, y la encontraremos en todas las ramas del derecho, sea privado o público.

La acción de simulación trae diversas consecuencias, según se trate de simulación absoluta o relativa. En el primer caso, simplemente será nulo el acto y en el segundo, será nulo el acto aparente, y tendrá validez del acto oculto o secreto.

Atendiendo a la finalidad de la simulación, se distingue entre lícita, cuando no causa perjuicio a tercero ni va contra las leyes; o ilícita cuando persigue un fin (*contra-legem*) o perjudica a tercero.

---

<sup>19</sup> Cabanellas, Guillermo. *Tratado de derecho laboral*. Pág. 89



En lo que respecta a la simulación relativa, la nulidad o anulación tendrán lugar con relación al negocio aparente, no así al negocio encubierto que tendrá plena validez, a menos que sobre él recayera alguna otra causa para su ineficacia.

La alteración de la verdad puede consistir en simular o disimular y es necesario hacer una diferencia de estos dos conceptos; mientras que en la simulación se hace aparentar lo que no es; en el disimulo se oculta lo que es.

Hemos visto pues que la simulación es una declaración de voluntad que aparenta lo contrario de la verdad del acto o negocio y que dicha declaración viciada, es querida voluntariamente por los otorgantes, es decir, hay engaño.

### **3.5. Simulación del contrato laboral**

En el campo del derecho laboral, la simulación ha alcanzado mucha importancia, especialmente en el contrato de trabajo, pues en la actualidad, se le ha dado otra apariencia diferente a la real, tratando de encubrir, por ejemplo: La naturaleza económica jurídico del contrato de trabajo, mediante el contrato de obra civil; el de participación de utilidad mercantil, el de arrendamiento, el contrato de profesionales, etc.

La ilicitud de la simulación laboral plantea determinadas consecuencias dentro de una estructura jurídica determinada; una razón primordial, es que toda simulación laboral supone una frustración del principio de protección al trabajador.



Dicho principio, uno de los más peculiares y fundamentales que informan al ordenamiento jurídico laboral, se halla respaldado y garantizado por el propio Estado, quien, a través de sus manifestaciones en la ley, se impone el deber de ejercer una acción constante en defensa del trabajador, su vida y trabajo.

Como consecuencia de ese deber, surge una serie de relaciones entre los órganos del Estado por un lado y los titulares de la relación de trabajo por otro. Pero la simulación, no sólo contradice el principio de protección al trabajador, sino que vicia el principio de buena fe y de confianza, que no están expresamente mencionados en la ley, pero que el legislador de alguna manera ha dejado en ella, en múltiples ocasiones, tal es el caso de los delitos de estafa, hurto, etc. y, que son básicos en todo negocio jurídico, los cuales son esenciales en el contrato laboral, por la propia naturaleza del mismo.

De este modo, la simulación se tipifica como un acto ilícito, en cuanto que viola una norma jurídica, y al mismo tiempo produce un daño o lesión a los intereses de otro, que puede ser, la propia administración pública.

Pero como se trata de violación a normas especiales, que afecta a intereses sumamente protegidos, así la obligación de resarcimiento a cargo del agente y otras medidas encargadas de reprimir la simulación, tengan un carácter especial. Por lo que la simulación laboral, debe tener un tratamiento específico dentro del ordenamiento laboral, ya que actualmente se tiene que aplicar la ley civil supletoriamente, produciendo así los efectos siguientes:



Si se demuestra la simulación absoluta (que casi no se da en el contrato de trabajo), el efecto es la anulación del contrato simulado; porque detrás de la apariencia no queda nada, ya que no hay contrato alguno.

En el caso de la simulación relativa, el efecto es que anula el contrato aparente y se producirán todos los efectos de un contrato de trabajo. Este fenómeno jurídico, se realiza en esta rama del derecho con más frecuencia, que en cualquier otra, por ser el contrato de trabajo el instrumento idóneo para que las partes realicen sus engaños; debido a la ausencia de mayores formalismos que caracteriza dicho contrato, y por la desigualdad de las partes que intervienen en él.

Es necesario que dicha figura jurídica sea tratada en el derecho laboral, con sus regulaciones específicas y sanciones especiales, ya que se trata de violación a normas de singular importancia y afecta a intereses sumamente protegidos.

Por lo anterior, el Estado por medio de las autoridades correspondientes, debe ejercitar la acción de simulación en materia laboral, con el fin de mantener la legalidad; cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias tengan conocimiento de contratos de trabajo simulados, porque al aparentar los patronos que los contratos con sus trabajadores no son contratos de trabajo, están incurriendo en simulación ilícita porque hay violación a la Constitución de la República en los preceptos tutelares de los trabajadores y a las demás leyes de trabajo y previsión social, las cuales constituyen derecho público guatemalteco.



Desde luego, bajo el entendido de que la acción de simulación ejercitada por el Estado, solamente tendría por objeto obtener la declaración judicial de la simulación (absoluta o relativa), y si fuere relativa, la declaración expresa de que el contrato motivo del juicio, es un verdadero contrato de trabajo; quedando sujeto a la libre voluntad de los trabajadores, el reclamo de sus intereses económicos particulares.

Es necesario, en nuestro medio, que el trabajador se capacite permanentemente, no sólo en cuanto a los problemas que devienen de la simulación y las distintas formas que tiene de operar ésta, sino a muchos otros aspectos que él ignora, y que, de alguna forma, tienen incidencia en su relación laboral; lo cual será la causa de una serie de problemas económicos que afectan su vida familiar.

Esta actividad capacitadora permanente, puede delegarla el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la Inspección de Trabajo, quien, a su vez, extendería un comprobante a cada trabajador por recibir capacitaciones, anotando en el documento las capacitaciones recibidas. De esta manera el trabajador, puede ir aclarando sus dudas y resolviendo sus problemas.

En conclusión, considero que es muy importante, que se pueda integrar la simulación al derecho laboral, como una figura propia de esta rama del derecho, y la razón fundamental en que se apoya este interés, es especialmente en hacer perdurable los principios que el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores y que constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, los cuales se deben hacer realidad.

### **3.6. Las garantías mínimas y la relación laboral**

El Código de Trabajo en el Artículo 19 establece que "...Es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

Es el elemento esencial y más destacado del contrato laboral y determina la naturaleza jurídica de la prestación del servicio, es el eje central del contrato de trabajo. Es la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados.

"Esto implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le imparta la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento, en cualquier momento, de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos".<sup>20</sup>

El Código de Trabajo en su Artículo 18 indica que es la relación personal que, en virtud del contrato de trabajo, coloca al trabajador bajo la autoridad o mando y dirección inmediata del patrono o delegada en sus representantes para la realización del trabajo.

---

<sup>20</sup> Fernández Molina, Luis. *Derecho laboral guatemalteco*. Pág. 94



La existencia de una relación de subordinación en la ejecución del trabajo, es suficiente para determinar la existencia de la relación laboral y esta la de contrato de trabajo. La doctrina moderna, reconoce y acepta tres clases de subordinación:

La subordinación técnica, es supeditación que el trabajador debe saber acerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo, presupone como elemento los conocimientos superiores por parte del empleador.

La subordinación legal conlleva intrínsecamente el compromiso del trabajador de dar sus servicios en beneficios del empleador. La subordinación económica hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que obra mayor relieve en la medida que la mayor parte de la población depende un salario para subsistir.

### **3.7. Definición del principio de estabilidad laboral**

El principio de estabilidad laboral como una de las bases fundamentales del derecho laboral, ha sido uno de los mínimos logros de la lucha de la clase trabajadora a través de la historia, la permanencia continua en el trabajo, además de obtener un mejor rendimiento en la realización de la tarea asignada, produce un equilibrio emocional y económico en el trabajador proyectándose a su familia y está a la sociedad.

Este principio es definido como: "la estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depende su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente la del patrono, del



incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de las circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.<sup>21</sup>

Otra definición del anterior principio se describe: “... la estabilidad aplicada a los trabajadores significa, en términos generales, firmeza en las relaciones jurídicas del presente y futuro (...) el trabajador que cumple con sus obligaciones no debe de estar expuesto al riesgo de un despido arbitrario; los hombres, necesitan poseer confianza plena y real en el presente necesitan mirar con seguridad el mañana inmediato y estar ciertos de la satisfacción de sus necesidades familiares no dependerá de la arbitrariedad y del capricho de otros hombres”.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> De La Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 219.

<sup>22</sup> Cavazos, Flores Baltasar. *El nuevo derecho del trabajo mexicano*. Pág. 125.







## CAPÍTULO IV

### **4. Vulneración del principio de igualdad salarial producto de la simulación de la relación laboral a través de la contratación temporal**

Luego de haber analizado los elementos que desarrollan el derecho del trabajo y al haber establecido sus principales características se procederá a establecer la existencia de vulneración al principio de igualdad salarial producto de la simulación de la relación laboral a través de la contratación temporal de forma temporal pues como se indicó en el capítulo III del presente trabajo de tesis, el trabajo de forma temporal se ha utilizado como una vía para vulnerar los derechos y garantías mínimas que gozan los trabajadores de la República de Guatemala. “El Término vulneración se define como transgredir, quebrantar, violar una ley o precepto”<sup>23</sup>

Mediante la contratación laboral de forma temporal se transgrede la ley al limitar los derechos y garantías mínimas que la legislación laboral otorga a los trabajadores por el hecho de simular una relación temporal cuando la misma es de carácter indefinido, privando de esa forma a los trabajadores de derechos.

En ese orden de ideas se establecerá en este capítulo la existencia de vulneración a derechos laborales, mediante la contratación laboral de forma temporal, especialmente

---

<sup>23</sup> <https://dle.rae.es/?id=c5i9tWQ> (Consulta: 14 de mayo de 2019)



al principio de igualdad de salario contemplado en el Artículo 102 inciso b. de la Constitución Política de la República de Guatemala.

#### **4.1. Definición del principio de igualdad salarial**

Según el Artículo 102 inciso b. de la Constitución Política de la República de Guatemala como norma suprema del ordenamiento jurídico vigente en Guatemala, la Asamblea Nacional Constituyente del año 1985 plasma los principios fundamentales en los que se deberá de desarrollar el ordenamiento jurídico. Dentro de esos principios fundamentales se encuentra el de igualdad, en el capítulo II, los derechos sociales y específicamente en la sección octava lo concerniente a nuestra rama de estudio, el trabajo.

En dicha sección se establece el derecho al trabajo no solo como un derecho sino también como una obligación social, estableciendo además los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación laboral un cúmulo de derechos y garantías a favor del trabajador al ser este el sujeto más vulnerable de una relación de trabajo.

Dentro de esos derechos establece el inciso c), el cual preceptúa “c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;”.

En base a lo establecido en el capítulo II concerniente a la relación laboral del patrono y trabajador de la presente investigación uno de los elementos constitutivos de la relación laboral es el salario, por el hecho que al haber prestado un trabajador sus servicios

manutención de su familia, misma que deberá ser igual para los trabajadores que desempeñen las mismas funciones en razón a su antigüedad y eficiencia en el desempeño de las mismas.

En cuanto a la prescripción legal el legislador establece el principio de igualdad salarial en base al derecho de igualdad genérico que se plasma en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, el cual preceptúa que “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”.

“El principio de igualdad, en el Artículo 4°. de la Constitución Política de la República de Guatemala impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias.

Esta Corte ha expresado en anteriores casos que este principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dicho principio, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga



una justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que la Constitución acoge...”<sup>24</sup>.

De ello se puede inferir que el objetivo de establecer la imperatividad de la igualdad es cuando el legislador, el juez o autoridad competente aplique la ley sin importar los sujetos o sus atributos o factores externos a las constancias procesales o a las circunstancias del caso concreto.

De esa cuenta se establece el principio de igualdad especialmente en el derecho al trabajo, protegiendo de esa forma que las personas que se dediquen a una actividad en específico tengan los mismos ingresos entre ellos al desempeñar sus labores en igualdad de condiciones atendiendo diferencias únicamente a antigüedad y eficiencia en cada caso concreto.

Para lo cual al haber analizado el principio de igualdad y su especialidad en el derecho del trabajo podemos definirlo como aquel derecho que le corresponde a los trabajadores y que refiere a que deberá de existir igualdad de salario o retribución en las personas que desempeñen el mismo trabajo sin distinción de raza, color, etnia, ideología política u otro factor externo al desempeño de las labores.

---

<sup>24</sup> <https://www.ine.gob.gt/archivos/informacionpublica/ConstitucionPolitica dela Republica de Guatemala.pdf>. (Consulta: 14 de mayo de 2019)

#### **4.2. Definición de salario**

En cuanto a la teoría general de las obligaciones y la teoría general del derecho en la mayoría de relaciones jurídicas que se establecen y regulan en la actualidad los sujetos basan sus obligaciones en relación a objetos concretos y tangibles. De esa cuenta sujeto activo y sujeto pasivo basan sus respectivos derechos y obligaciones en un objeto, en el presente caso la relación laboral se basa en dos objetos el primero la prestación de servicios personales y la contraprestación por este, que constituye el salario.

El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo concerniente a la protección del salario suscrito en el año de 1949 por la Conferencia Internacional del Trabajo, del cual Guatemala es parte, en su Artículo 1: “para los efectos del presente convenio, el término “salario” significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”.

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



De las normas citadas anteriormente podemos establecer que el salario es aquella remuneración, ganancia o retribución que un patrono debe a un trabajador en virtud del cumplimiento de un contrato de trabajo por haber prestado sus servicios personales.

De esa cuenta el salario constituye uno de los elementos esenciales de una relación de trabajo pues este es el objeto en el cual recae la relación jurídica del trabajador a efecto de obtener el sustento diario para el y las personas que dependan económicamente de este.

En base a la definición anteriormente establecida los créditos o prestaciones laborales que el legislador crea a través de la ley o que se suscriba mediante las formas de normación colectiva a favor del trabajador, en base a la definición dada de salario, podemos establecer que las mismas constituyen o tipifican en la definición del salario, pues las mismas surgen en virtud de la vigencia de un contrato de trabajo, y son debidas por el patrono a favor del trabajador por la prestación de sus servicios personales.

En cuanto a ello el aguinaldo, la bonificación anual, para trabajadores del sector privado, bonificación incentivo para trabajadores del sector privado, las vacaciones, las ventajas económicas y las demás prestaciones laborales establecidas en cualquier forma de normación colectiva a favor del trabajador son salario pues las mismas son pagadas en virtud de la vigencia de una relación de trabajo y son computadas en forma dineraria.



### **4.3. Efectos que produce la contratación laboral de forma temporal**

Como se estableció en el capítulo III del presente trabajo de tesis la contratación de forma temporal ha tenido mucho auge en la actualidad, pues mediante este se pueden suplir necesidades eventuales que pueden surgir en una empresa y para no afectar el funcionamiento de la misma se hace necesario contratar trabajadores de forma temporal mientras la eventualidad cesa en la persona que desempeñe de forma permanente el puesto de trabajo.

La contratación laboral de forma temporal tiene esa esencial característica, la eventualidad, la accidentalidad de los motivos por los cuales se contrata a una persona por un plazo determinado, regulándose en nuestro Código de Trabajo en el Artículo 26: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

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

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





ejecutar.”. de la lectura del Artículo citado podemos concluir que la naturaleza del mismo es accidental o temporal, características que deben acaecer imperativamente para poder suscribir un contrato a plazo fijo.

La no concurrencia de la accidentalidad o temporalidad en la contratación a plazo fijo se tiene como consecuencia una simulación del plazo por el cual fue contratado el trabajador y como consecuencia se deberá de tener como contrato de trabajo de carácter indeterminado, estableciendo la forma en que se deberá de establecer dicho extremo es que si al momento en el que finalice la relación de trabajo las actividades han sido de naturaleza permanente o continuada si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

El primer efecto que causa la contratación laboral de forma temporal es la eventualidad en la prestación de los servicios, la accidentalidad de la contratación que el patrono efectúa en virtud de que la persona titular no se encuentra apta para ejercer las actividades de su puesto de trabajo, o por alguna causa ajena al mismo necesita la prestación de servicios a un plazo determinado.

El segundo efecto causado en el es que los derechos del trabajador se circunscriben a la vigencia de la relación de trabajo, es decir las prestaciones laborales se generan únicamente en el plazo en el cual el trabajador ha prestado sus servicios, pudiendo de esta forma constituir la primera violación a los derechos de los trabajadores si en caso se simula la contratación laboral a plazo fijo.

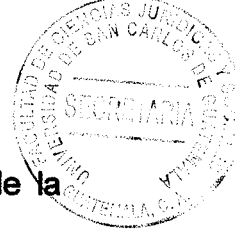


El tercer efecto causado por la contratación laboral de forma temporal es la inestabilidad económica y jurídica del trabajador en el ejercicio del puesto en virtud que al fijarse un plazo para la vigencia del contrato de trabajo el trabajador no goza lo que en la doctrina del derecho del trabajo se denomina el principio a la estabilidad laboral, el cual se encuentra plasmado en nuestro Código de Trabajo en los Artículo 12, 18 último párrafo y el 26 en cuanto a la simulación de una relación a plazo fijo pues fijan los parámetros mediante los cuales se tendrá por establecido una relación de trabajo y una simulación del plazo de la misma.

Al utilizarse la contratación laboral de forma temporal para simular la existencia de una relación de carácter eventual o accidental y se pueda establece que la causa que motivara la contratación persiste al momento en el que se finaliza la relación laboral y la naturaleza de las actividades son de carácter permanente en la empresa que contrata los servicios del trabajador se concluye que efectivamente existe violación al principio de igualdad salarial en perjuicio del trabajador.

Existe violación al principio de estabilidad laboral que inspira el derecho al trabajo pues al momento del advenimiento del plazo por el que fue contratado el trabajador este queda desempleado.

Claro está en la doctrina y en la ley que el derecho del trabajo tiene como principales objetivos proteger la existencia de una relación laboral así como limitar las causas por las cuales se puede dar por finalizada la misma, en virtud que las grandes masas que constituyen los trabajadores en el mundo dependen económicamente de su fuerza de



trabajo, siendo en la mayoría de casos los trabajadores los que se encargan de la  
manutención de sus hijos y las personas que dependen económicamente de él.

Además de lo anteriormente relacionado el trabajo según la Constitución Política de la  
República de Guatemala es un derecho y una obligación social, siendo este uno de los  
pilares del sostenimiento de la familia, que es la base de la sociedad, en la cual se  
fundan los principios más generales del derecho.

Conforme al sistema político que adopta Guatemala, el capitalismo se base en la  
producción de riqueza mediante la relación que surge entre la persona que tiene los  
medios de producción, patrono, y los que prestan su fuerza de trabajo para el  
sostenimiento del régimen. La economía mundial basa sus fundamentos en dicha  
relación jurídica pues es la forma mediante la cual se distribuye la riqueza en todos los  
habitantes del mundo, derivándose de ella el sostenimiento del estado mediante el pago  
de los tributos y la adquisición de bienes y servicios.

Es por ello que la simulación de la relación laboral mediante la contratación laboral de  
forma temporal causa un grave perjuicio al principio de la estabilidad laboral además a  
otros derechos de los trabajadores y entre ellos al principio de igualdad salarial  
establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala.

Existe violación al principio de igualdad salarial pues al momento en que se simula el  
plazo de la contratación laboral se priva del derecho a las vacaciones, pues este tiene  
como presupuesto el hecho que el trabajador haya laborado en un año continuo,



cuestión que como se estableció anteriormente todas las prestaciones laborales constituyen salario en virtud de ser montos dinerarios que el trabajador devenga en concepto de la prestación del servicio y del cumplimiento de un contrato de trabajo.

Existe también violación al derecho de igualdad salarial en virtud que se priva del derecho a devengar la indemnización por haber finalizado la relación de trabajo pues esta forma de contratación no establece el derecho a devengar dicha prestación laboral en el entendido que ella procede únicamente en las relaciones de carácter indeterminado y el patrono pone fin a esta sin causa justificada. Ello causa un perjuicio al derecho de los trabajadores contratados de forma temporal pues los supuestos jurídicos que contemplan dicho derecho no encuadran en esta figura.

#### **4.4. Propuesta de reforma por adhesión**

Se propone una reforma por adhesión al Artículo 26 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, derivado del análisis realizado al derecho del trabajo como parte del ordenamiento jurídico en la contratación laboral de forma temporal sí se vulnera el principio constitucional de igualdad salarial, el cual está contenido en el Artículo 102 literal c) de la Constitución Política de la República de Guatemala, se demostró que el contrato temporal viola la tutelaridad de los trabajadores y no contempla las normas y derechos mínimos irrenunciables que establece este Artículo.



No existe fecha de caducidad hasta que una de las partes decida ponerle fin a la relación jurídica, además evade el pago de indemnización por despido que establece la ley laboral a favor del trabajador y para no darle a los trabajadores el derecho de gozar de las vacaciones; por lo que es necesario, conforme la teoría general del derecho, imponer sanciones a los patronos que tergiversen los supuestos jurídicos para causar daño o perjuicios a los trabajadores en desmedro de sus derechos.

Por ello para evitar la continuación de dichas violaciones se propone efectuar una propuesta por adhesión al Artículo 26 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en el sentido de adherir al Artículo 26 el siguiente párrafo: "si el patrono incurre en una simulación del plazo conforme lo establece el segundo párrafo del presente artículo será sancionado con una multa de diez a quince salarios mínimos, sin perjuicio de reparar el daño causado a los trabajadores en virtud de la simulación del plazo además de pagar las prestaciones laborales que correspondan conforme la naturaleza del contrato".

El supuesto jurídico que se propone adherir servirá como amenaza de coacción al patrono para evitar que utilice la figura de la contratación laboral de forma temporal para evadir el pago de las prestaciones que en derecho le corresponden al trabajador y si en caso incurre en dicho supuesto la imposición de la multa establecida servirá de sanción para el efecto que no incurra nuevamente en dicha conducta.

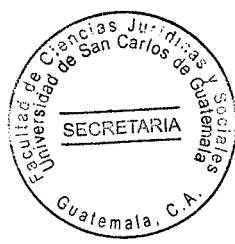
## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

De conformidad con el estudio y el análisis teórico doctrinario y legal realizado al derecho del trabajo se concluye que existe violación al principio de igualdad salarial contenido en el Artículo 102 literal c) de la Constitución Política de la República de Guatemala mediante la contratación laboral de forma temporal a los trabajadores.

Ello constituye la problemática pues se demostró que dichos trabajadores se ven afectados en virtud que se utiliza dicha figura para el efecto de evadir el pago de las prestaciones laborales que les corresponde a los trabajadores y el derecho a la estabilidad laboral mediante una clara simulación del plazo por el cual fueron contratados, al no concurrir los presupuestos de accidental ni extraordinario que fundamentan la contratación en mención.

Para proteger a los trabajadores en virtud de existir vulneración al principio de igualdad salarial se hace necesario recomendar al Congreso de la República de Guatemala, que se adhiera al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala al Artículo 26 el siguiente párrafo: "si el patrono incurre en una simulación del plazo conforme lo establece el segundo párrafo del presente artículo será sancionado con una multa de diez a quince salarios mínimos, sin perjuicio de reparar el daño causado a los trabajadores en virtud de la simulación del plazo además de pagar las prestaciones laborales que correspondan conforme la naturaleza del contrato".

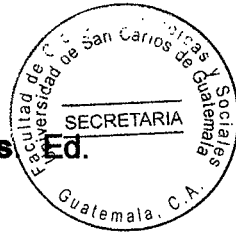




## BIBLIOGRAFÍA

- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**. 3a. Ed., Litografía, Orión, Guatemala, 2002.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Industria Gráfica del Libro, S.R.L., 1976.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Óscar De León Palacios, Guatemala, 1996.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- GARRIDO RAMÓN Elena. **Derecho individual de trabajo**. México, Ed. Rodríguez 2004.
- GARRIGUES, Joaquín. **Curso de derecho mercantil**. Tomo II. España Ed. Aguirre 1976.
- GONZALEZ PRIVADO, Feliciano. **Culturología del principio de tutelaridad en la Constitución Política de la República de Guatemala, y el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala**. Guatemala, Ed. Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2004
- GOIZUETA HERRERA, Napoleón. **Derecho laboral**. Ed. Universidad popular, Colombia, 1998
- HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar. **El derecho del trabajo moderno**. Ed., Hammurabí, Buenos Aires, Argentina, 1995.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido**. Ed., universitaria, Guatemala, 1981.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de Trabajo**. Guatemala. Vol. 7. Ed. Universitaria, 1996.
- MARTÍNEZ, Héctor Jaime, **Prestaciones laborales**. Ed. Porrúa, México DF. 1992.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 22va. Ed. Técnos. Madrid, España, 2001.
- MORGAN, Rolando Sanabria. **Planeación del proceso de investigación científica para elaborar tesis de grado**. Guatemala. 2008.





OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Ed. Heliasta, SRL, Argentina, 1998.

PILOÑA ORTIZ, Gabriel Alfredo. **Guía sobre métodos y técnicas de investigación documental y de campo**. Ed. Litografía CIMGRA, Centro de Impresiones Gráficas. Guatemala. 2006

PALOMINO, Teodosio A. **Derecho penal laboral**. Ed. PPU, Lima, Perú, 1999.

## **Legislación**

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

**Código de Trabajo**. Decreto 1441 del Congreso de la República.

**Código Civil**. Decreto Ley 106, del jefe de gobierno de la República de Guatemala, Enrique Peralta Azurdia, 1963.

**Convenio 95** de la Organización Internacional del Trabajo

**Convenio 156** de la Organización Internacional del Trabajo