

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



JORGE ANTONIO RUSTRIAN BERTRAN

GUATEMALA, SEPTIEMBRE DE 2024

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

**EVALUAR LA REGULACIÓN LEGAL QUE PERMITA A LA INSPECCIÓN GENERAL
DE TRABAJO SUPERVISAR LA RELACIÓN LABORAL EN LA MODALIDAD DEL
TELETRABAJO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JORGE ANTONIO RUSTRIAN BERTRAN

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, septiembre de 2024

**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:		VACANTE
VOCAL II	Lic.	Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III:	Lic.	Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV:	Lic.	Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V:	Br.	Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO:	Lic.	Wilfredo Eliú Ramos Leonor

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



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
03 de mayo de 2022.

Atentamente pase al (a) Profesional, FREDY ALBERTO SUTUC GUTIÉRREZ
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JORGE ANTONIO RUSTRIÁN BERTRÁN, con carné 200722499,
intitulado EVALUAR LA REGULACIÓN LEGAL QUE PERMITA A LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO
SUPERVISAR LA RELACIÓN LABORAL EN LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO.

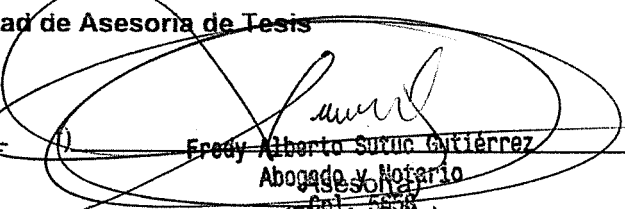
Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

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

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


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

Fecha de recepción 06/05/2022


Fredy Alberto Sutuc Gutiérrez
Abogado y Notario
Caj. 1658
(Firma y Sello)



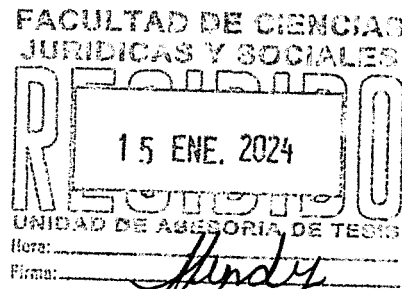


LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIÉRREZ
Abogado y Notario. Col 5658
5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 306. Comercial Esmol
Teléfono. 5678 3727



Guatemala, 24 de junio de 2022.

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



Distinguido doctor. Herrera Recinos.

De conformidad con el nombramiento emitido con fecha tres de mayo del año dos mil veintidós, en el cual se me nombra para realizar las modificaciones de forma y de fondo en el trabajo de investigación como asesor de tesis del Bachiller: **JORGE ANTONIO RUSTRIAN BERTRAN**, quien se identifica con carné universitario número 1792 39937 0101, me dirijo a usted haciendo referencia a la misma con el objeto de informar mi labor y oportunamente y estableciendo que con el estudiante no existe relación de parentesco o enemistad.

EXPONGO:

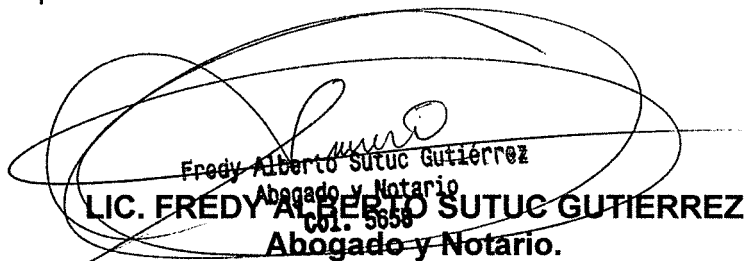
1. He procedido a revisar metódica y técnicamente al estudiante en el desarrollo de su tesis titulada: **EVALUAR LA REGULACIÓN LEGAL QUE PERMITA A LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO SUPERVISAR LA RELACIÓN LABORAL EN LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO.**
 - a. Al realizar la revisión le sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias, para la mejor comprensión del tema, las cuales fueron corregidas.
 - b. Contenido científico y técnico de la tesis: el sustentante abarcó tópicos de importancia en materia laboral y está enfocado desde un punto de vista tecnológico.
 - c. La metodología y técnicas de la investigación: Para el efecto se tiene como base el método analítico: con el objeto de analizar la legislación administrativa; el método sintético: para la unificación de la información del trabajo final; el método deductivo: Con el que se obtuvieron los datos que comprobaron la hipótesis; y el inductivo: para conformar el marco teórico que sustenta el informe de tesis. La técnica de investigación fue la bibliográfica, al consultarse diferentes autores nacionales y la legislación.
 - d. La redacción: La estructura formal de la tesis está compuesta de cuatro capítulos, desarrollando temas que se relacionan entre sí.



LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIÉRREZ
Abogado y Notario. Col 5658
5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 306. Comercial Esmol
Teléfono. 5678 3727

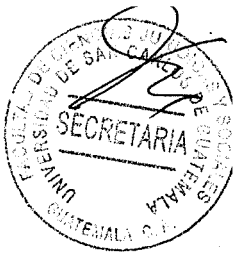


- e. La conclusión discursiva: Desde que se produjo el covid19 en el mundo y especialmente en Guatemala, la modalidad del teletrabajo ha sido una práctica que se ha ampliado considerablemente en las actividades empresariales donde se puede transferir las tareas de los empleados hacia otro lugar distinto de la ubicación física de la empresa. La Inspección General de Trabajo tiene la obligación legal de velar por que patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro, por lo que no tiene ningún impedimento legal, sino al contrario está obligada por ley a garantizar que los empleadores cumplan con las leyes laborales en las actividades que se realizan a partir del teletrabajo.
2. Atendiendo a lo indicado en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted, que **APRUEBO**, ampliamente la investigación realizada, por lo que emito dictamen favorable, ya que considero el tema un importante aporte.


Fredy Alberto Sutuc Gutiérrez
Abogado y Notario
LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIÉRREZ
Col. 5658
Abogado y Notario.
Col 5658



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala

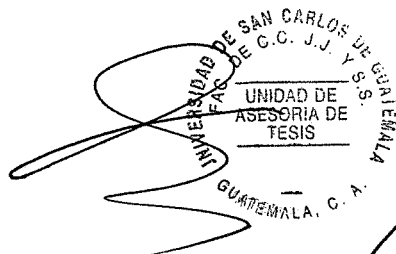


D.ORD. 384-2024

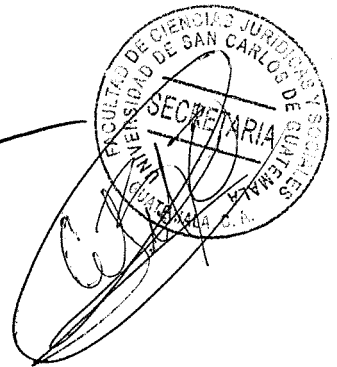
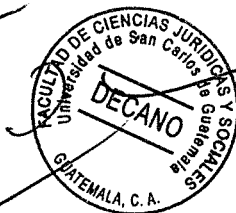
Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, dieciocho de abril de dos mil veinticuatro.

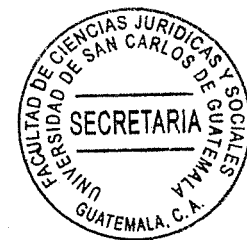
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante, **JORGE ANTONIO RUSTRIAN BERTRAN**, titulado **EVALUAR LA REGULACION LEGAL QUE PERMITA A LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO SUPERVISAR LA RELACIÓN LABORAL EN LA MODALIDAD DEL TELETRABAJO**. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

HMAC/JIMR



[Handwritten signature]





DEDICATORIA

A DIOS:

porque a pesar de todos mis errores ha sido incondicional y no dudo que seguirá siendo así en cada una de mis metas. Amén.

A MI MADRE:

por su apoyo incondicional con profundo agradecimiento por la educación plasmada en mi persona, les dedico mi recompensa con este triunfo anhelado de mis esfuerzos y sacrificios, mil gracias por esperar pacientes este momento y que Dios los bendiga siempre.

A MI ABUELA:

por ser la fuente de inspiración hacia la superación sin importar las barreras que la vida pueda poner a nuestro paso. Un abrazo al cielo.

A MIS HERMANOS:

gracias por el apoyo y aliento brindado durante todo este tiempo, que cada uno sabe cuán importante es este momento de la vida.

A MI ESPOSA:

a usted especialmente, por acompañarme en el proceso y ahora en mi etapa profesional, gracias por su insistencia, apoyo y respaldo cada vez que desmaye.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la tricenaria Universidad de San Carlos de Guatemala. Por brindarme los conocimientos que hoy me convierten en un profesional y donde me fue dado el pan del saber.

A:

Universidad de San Carlos de Guatemala, alma máter que albergó durante todo este tiempo mis sueños de estudiante y superación; gracias por haberme permitido el honor de forjarme en sus gloriosas aulas.

PRESENTACIÓN



La investigación realizada es de tipo cualitativo porque se discutió sobre, evaluar la regulación legal que permita a la inspección general de trabajo supervisar la relación laboral en la modalidad del teletrabajo, perteneciente a la rama del derecho de trabajo.

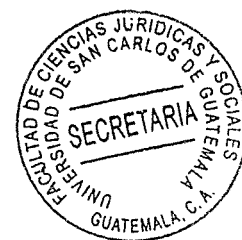
El objeto de estudio fue la regulación legal que permita a la Inspección General de Trabajo, establecer la relación en la modalidad de teletrabajo; mientras que el sujeto principal fueron los trabajadores en la modalidad de teletrabajo; la investigación se realizó conforme lo establecido entre los años del 2018 al 2022 2021 en el municipio de Guatemala.

Como aporte académico fue demostrar el sobrecargo de trabajo y aumento de los gastos del trabajador debido a que el patrono no lo dota de las herramientas necesarias para llevar las tareas determinadas en su contrato de trabajo, situación que en la actualidad la Inspección General de Trabajo no supervisa por considerar que no es responsabilidad de ésta llevar a cabo ese control.

HIPÓTESIS



Debido al carácter tutelar del derecho del trabajo y conforme al Artículo 278 y siguientes del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, la Inspección General de Trabajo tiene la obligación legal de velar por que patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro, por lo que no tiene ningún impedimento legal, sino al contrario está obligada por ley a garantizar que los empleadores cumplan con las leyes laborales en las actividades que se realizan a partir del teletrabajo.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego de haber llevado a cabo la investigación se comprobó la hipótesis para lo cual se utilizaron los métodos deductivo, analítico, inductivo y sintético, puesto que se comprobó que el desafío contemporáneo desde una mirada social, cultural, jurídica y económica es reorientar esa normalidad a partir del reconocimiento de la igualdad de hombres y mujeres, potenciando también medidas que posibiliten armonizar las implicancias que para el trabajo tiene la dimensión personal y familiar de trabajadores y trabajadoras. Este fenómeno social que ha comenzado a tomar cada vez más fuerza en la última década, ha tenido una fuerte incidencia en la regulación jurídica del trabajo por cuenta ajena y en las instituciones tradicionales del Derecho del Trabajo, las que han tenido que comenzar a readaptarse a este nuevo escenario.

ÍNDICE



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

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición de derecho laboral.....	3
1.2. Reseña histórica del derecho de trabajo.....	5
1.3. Principios.....	8
1.4. El trabajador.....	12
1.5. El patrono.....	14
1.6. La relación laboral del patrono y el trabajador.....	16

CAPÍTULO II

2. El Ministerio de Trabajo y la Inspección General de Trabajo.....	19
2.1. Definición del Ministerio de Trabajo.....	19
2.2. Evolución del Código de Trabajo.....	20
2.3. Función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	28
2.4. Dependencias.....	32
2.5. Inspección General de Trabajo.....	35
2.5.1 Atribuciones.....	39
2.6. Concepto de la Inspección General de Trabajo.....	40

CAPÍTULO III

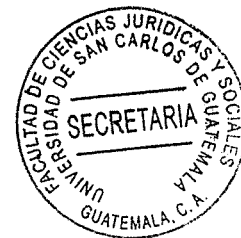
3. El contrato de trabajo.....	41
3.1. Reseña histórica del contrato de trabajo.....	41
3.2. Definición de contrato de trabajo.....	44
3.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	46
3.4. Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	49



3.5. Clasificación jurídica de los contratos de trabajo.....	
--	--

CAPÍTULO IV

4. Obligación legal de la Inspección General de Trabajo de garantizar que se respeten las leyes laborales en las actividades laborales que se realicen con la modalidad de teletrabajo.....	65
4.1. El teletrabajador.....	65
4.2. Problemática.....	68
4.3. Definición de la Inspección General de Trabajo.....	72
4.4. Antecedentes históricos.....	73
4.5. Naturaleza jurídica.....	76
4.6. Solución.....	78
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	81



INTRODUCCIÓN

En los últimos años se han producido importantes cambios en el ámbito empresarial y laboral, entre los que destaca la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo, lo que ha generado una serie de repercusiones tanto en la ordenación del trabajo al interior de las empresas, como en la vida familiar, por lo que trabajadores y trabajadoras han tenido que comenzar a replantearse de manera cada vez más intensa su rol en el empleo y en la familia. Esto último es especialmente significativo, si se considera que la normalidad de las relaciones laborales fue construida a partir de la realidad de los hombres trabajadores.

El objetivo principal fue determinar la obligación legal de la Inspección General de Trabajo de garantizar que los patronos cumplan con las leyes laborales vigentes en las actividades laborales que se llevan a cabo por medio del teletrabajo como exponer las condiciones laborales que se presentan a partir del uso del teletrabajo debido a la pandemia de covid19 en Guatemala

El contenido de esta tesis se integra por cuatro capítulos, en la siguiente forma: I, trató sobre el derecho de trabajo; en el II, se desarrolló lo relativo a el Ministerio de Trabajo y la Inspección General de Trabajo; en el III, se estableció el contrato de trabajo; en el IV, se desarrolló la obligación legal de la Inspección General de Trabajo de garantizar que se respeten las leyes laborales en las actividades laborales que se realicen con la modalidad de teletrabajo.

De manera que, para poder estructurar el desarrollo de la investigación, de una forma adecuada y científica, se utilizaron distintos métodos como técnicas de la cual, la metodología utilizada incluyó los métodos analítico, deductivo, inductivo y sintético, así como las técnicas bibliográficas y documentales que permitieron obtener libros sobre microfinanzas, el papel de supervisión y fiscalización del Estado en el sector financiero en general y el de microfinanzas en particular que culminó con la comprobación de la hipótesis.



Se recomienda que luego de percatarse de los efectos del teletrabajo sobre la salud de los teletrabajadores continúan muy divididas y no resulta posible establecer conclusiones contundentes al respecto. Aunque sí se identificaron ciertos padecimientos constantes como altos niveles de estrés en jornadas extensas de trabajo y sensación de aislamiento y soledad, así como un deterioro de la vida social. Quizá el tema sobre el cual existe mayor controversia es el de la conciliación entre vida laboral y vida familiar, en este punto los resultados de las investigaciones son sumamente contradictorios.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

En efecto, es evidente el derecho del trabajo se construyó a partir de la necesidad de tutela de un conglomerado de trabajadores hombres, mujeres y niños afectados por la cuestión social de fines del siglo XIX y principios del siglo XX, por lo que su normativa es reflejo de esa realidad histórica y social. Ahora bien, en ese contexto, la respuesta del Derecho a la problemática social generó un curioso efecto, toda vez que la participación laboral femenina comenzó a disminuir notoriamente, dado que la mujer a cambio de su protección como trabajadora y madre debió asumir en solitario el cuidado de los hijos y de la familia, entregándose a los hombres la función de proveer el sustento familiar.

En la actualidad, las transformaciones económicas y sociales del trabajo han puesto en evidencia que los sistemas jurídicos clásicos inspirados en el impuesto paradigma del hombre proveedor y la mujer cuidadora no han estado preparados para responder a las interrogantes que hoy representan los problemas derivados de la incidencia de la discriminación por causa de sexo y la demanda por conciliar responsabilidades laborales y familiares, todo lo cual ha llevado inexorablemente a tener que comenzar a rediseñar la legislación laboral.

Así, entonces, ocurre que el cuestionamiento de los roles de género tradicionales y la imperiosa necesidad de un número creciente de personas por armonizar su vida personal y familiar con el trabajo, en especial en los casos de familias monoparentales, ha

significado que esta problemática haya salido de la esfera estrictamente privada para convertirse en un problema público relacionado con el bienestar de la familia. Por tanto, desde el punto de vista del Derecho, la reformulación de los roles de género frente al trabajo y la familia adquiere aristas de enorme relevancia social, ya que, por una parte, dicen relación con el reconocimiento efectivo del derecho de las mujeres a poder desarrollarse en su dimensión laboral y no sólo familiar o de cuidado con igualdad de oportunidades que los hombres.

A lo anterior, cabe agregar, por otra parte, el interés cada vez más significativo de los padres trabajadores de poder asumir de modo más directo e intenso sus responsabilidades familiares, lo que hoy resulta muy difícil al negarles el ordenamiento jurídico laboral prácticamente todo derecho en este sentido, a pesar de que la legislación civil los reconoce como co-responsables del cuidado de sus hijos. Sin perjuicio de lo anterior, el tema en análisis cobra vigencia, puesto que involucra también los intereses superiores de los niños y niñas, quienes son titulares de derechos fundamentales, entre otros, el de poder recibir el cuidado, atención y cariño de su padre y de su madre, lo que es dificultoso de materializar, si sus progenitores no tienen posibilidades concretas de conciliar trabajo y vida familiar.

Ante esta realidad, pensamos que existe hoy una encrucijada histórica y en el momento preciso para replantear el viejo pacto de producción y reproducción a partir del reconocimiento efectivo la igualdad de hombres y mujeres frente al trabajo y la familia. Lo anterior, implica a su vez un notable desaprovechamiento de la fuerza laboral femenina, cada día más capacitada y explica, en parte, la paulatina disminución de la



tasa de natalidad, dado que para muchas mujeres la opción de trabajar o de ser madre se transforma en una alternativa irreconciliable. Urge, por tanto, asumir decisiones estratégicas que favorezcan el trabajo decente con corresponsabilidad social y un crecimiento con equidad de género.

Además, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, subsisten deficiencias estructurales que no han podido solucionarse a través de reformas legales más bien parciales, las que se han limitado a reconocer la igualdad formal de hombres y mujeres, sin atacar las causas profundas que explican la subsistencia de la discriminación femenina. Se requiere, por lo tanto, una reforma sistémica que posibilite la reconstrucción del sistema tutelar de los trabajadores asentado en la premisa irreductible de la igualdad real entre hombres y mujeres. Refuerza esta necesidad, el compromiso que el país aún mantiene pendiente en orden a adecuar nuestro ordenamiento jurídico laboral al contenido esencial de la Convención sobre eliminación de toda forma de discriminación en contra de la mujer y al Convenio N° 156 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los trabajadores con responsabilidades familiares.

1.1. Definición de derecho laboral

Se concibe como el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación del patrono y trabajador con motivo de la prestación de servicios.

Por esa razón se puede considerar al derecho laboral como: "El conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones

entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales.”¹. Cambios que se pudieron dar en el derecho laboral, por el transcurso de la historia fue cambiado de varias formas, de lo cual se desarrolla posteriormente.

También se indica que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende los siguientes numerales:

- a) De trabajo, leyes protectoras y jornadas. Estas leyes protegen primordialmente a los trabajadores de injusticias y estableciendo horarios y jornadas reguladas;
- b) Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo. Se establece lo regulado por ley de lo relacionado a los salarios y los tipos de contratos que existen;
- c) Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones derecho al trabajo: Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido. Este tipo de derecho regula lo relacionado a la posteridad de la relación laboral, y es en si el punto más importante a desarrollar en la presente tesis, por el contrato laboral y sus efectos posteriores;
- d) Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones e indemnizaciones. Es también otro punto importante para poder establecer que los trabajadores bajo servicios profesionales deben de contar con beneficios parecidos o iguales a los demás trabajadores;
- e) Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje. Los sindicatos, como los convenios o pactos colectivos

¹ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 77.



deberían plantear la mejora de los trabajadores que seistan su labor con servicios profesionales.

1.2. Reseña histórica del derecho de trabajo

La realidad es que en la antigüedad el trabajo no era ni concebido como propio de la actividad humana, o sea; como un árbitro específico de la acción del ser humano para el aseguramiento y creación de las condiciones de su propia vida de manera exclusiva. Totalmente distinto a la actualidad que se colocan parámetros mejores para los trabajadores en todo el mundo.

Porque al principio, el trabajo ni siquiera era concebido como algo propio de la actividad humana, es decir, como un atributo específico de la acción del hombre dirigida a asegurar y crear las condiciones de su propia vida de un modo único y que le es propio. Ni tampoco se identificaba la riqueza del trabajo en ningún sentido. De un modo general, en el mundo antiguo y durante un largo lapso posterior, hasta el fin de la Edad Media prevaleció una cosmovisión organicista y sexuada: “La tierra concibe por el sol y de el queda preñada, dando a luz todos los años.”²

Como una de las principales actividades laborales fueron: “Las prácticas agrícolas nacieron como ritos tendientes a propiciar el maridaje originario y, con ello, los frutos obtenidos. El arado comenzó siendo un instrumento en estas prácticas rituales. Ello es el motivo por el cual las prácticas estaban entonces abundantemente relacionadas con

² Rieznik Dossier, Pablo Antonio. **Las formas del trabajo y la historia**. Pág. 19.



la agricultura en la historia del trabajo.”³ Eso se remonta a otros continentes como en América.

El trabajo para el mantenimiento de la vida del ser humano, era una tarea obligada. La idea misma de la producción humana no tenía sentido alguno, tampoco la riqueza se producía ni se acumulaba por el hombre; siendo la idea de la degeneración de la sociedad prevaleciente.

Pero en épocas antiguas no se denominaba de la misma manera al trabajo y como se indica: “No existe en la antigüedad una palabra para designar el trabajo humano con la connotación que le asignamos en la actualidad. Tres sustantivos designaban, a su modo, actividades que hoy identificamos con el acto propio del trabajo: labor, poesías y praxis.”⁴

Pero tiempo después, se puede indicar que, para determinar que las leyes del trabajo se debían implementar: “En un principio, y en función de su origen, se le llamo Legislación Industrial o leyes del Trabajo Industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de Derecho Obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

³ *Ibíd.* Pág. 21.

⁴ Rieznik. Ob. Cit. Pág. 22.

De manera que labor se refería a las disposiciones del cuerpo en los trabajos pertinentes del hombre para el mantenimiento de su ciclo fundamental, y por ende, de la perpetuación de la especie; bajo el dominio de los diversos ritmos característicos de la naturaleza y del metabolismo del ser humano. Ya encomendadas en una actividad, la labor es excluyente de actitudes positivas y de propósitos propios de la transformación de la naturaleza o de su conformación a las necesidades humanas.

Para el respecto del origen del derecho de trabajo es necesario citar lo que expresa el tratadista Mario de la Cueva el cual indica que: "... es un principio, y en función de su origen se le llamó legislación industrial o leyes de trabajo industrial, aunque, años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicaciones trabajo en la industria..."⁵

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos confundir los dos términos porque la denominación derecho social posee en múltiples significados, en tanto el vocablo: "Derecho del trabajo, tiene una connotación precisa."⁶ Mientras tanto los mismos empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales a la materia; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de al día tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otros.

⁵ Mario de la Cueva. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.

⁶ **Ibíd**



También como lo indica la Enciclopedia Encarta: "... el derecho de trabajo surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos."⁷

1.3. Principios

Todo derecho tiene características y principios, el derecho laboral tiene la característica de ser autónomo, no depende de otra ciencia jurídica, es oral, impulsado de oficio, poco formalista y no produce costas porque vela por la economía, a continuación, se desarrollarán los principios del derecho laboral o de trabajo.

Principio de Tutelaridad: El primer principio laboral es el de la protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, y éste se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

Principio de Irrenunciabilidad: El principio de irrenunciabilidad se encuentra establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 indica: "Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores, aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo, o en cualquier otro documento".

Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar a que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por

⁷ Enciclopedia multimedia Encarta 2006. Cd. Room.

presiones, engaños o por cualquier otro motivo, y se encuentran protegidos y vigilados para no caer en arbitrariedades laborales.

Principio evolutivo: Como muchos ordenamientos jurídicos el derecho laboral está en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez.

Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos:

1. Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores, por ser la parte más débil de la relación laboral;
2. Como una tendencia a regular cada vez más relaciones, para el mejor desarrollo de un país y el mejor entendimiento de las partes laborales;

Por tal motivo se indica que el derecho laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales Código de Trabajo, leyes laborales que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases.

También se establece en la Constitución Política de la República de Guatemala, que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual o

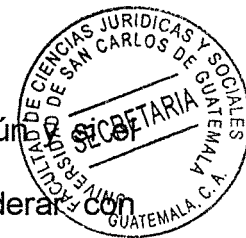


colectiva, como lo indica el Artículo 106, mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo: "... un mínimo de garantías sociales... llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." (Literal b). La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras, para el trabajador principalmente.

Ya que el derecho de trabajo siempre está cambiando. Avanzando, pero en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución, para ser un derecho laboral progresista.

Principio de obligatoriedad: Se debe de establecer de importancia que para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones, y el fin que se busca es el bienestar del trabajador.

Se debe establecer que la imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que, aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia, ya que se estaría violando derechos inherentes al trabajador.



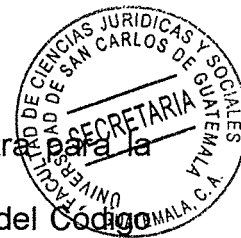
Principio de realismo: Toda realidad debe ser factible en la vida en común. El derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo, tomando en cuenta los factores económicos, y otros.

Como se establece en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se estipula que las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Conjuntamente, lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados.

En los considerandos del Código de Trabajo se define al derecho laboral como realista y objetivo. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista.

Principio de sencillez: De suma importancia el derecho laboral sea sencillo ya que el derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que, en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación. Este principio cobra mayor importancia en el derecho procesal de trabajo en donde se afirma que el derecho de trabajo carece de formalismos, tomando como base la titularidad.



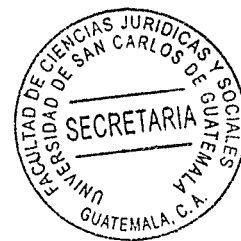
Principio conciliatorio: siempre debe de existir una parte neutra o arbitral para la conciliación que sirvan como enlaces o intermediarios y los considerandos del Código de Trabajo invocan "una mayor armonía social" (considerando f); y a lo largo del Código se encuentra este principio: en la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente "el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social" como lo indica el Artículo 17 del Código de Trabajo; también en el Artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es "armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores". Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se indica que "las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias". Para no perjudicar la relación laboral entre ambos.

1.4. El trabajador

El trabajo: "El esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración".⁸

Ya establecido lo que es el trabajo, por lo consiguiente si existe un trabajo debe de contar con patrono y trabajador o trabajadores. Se establece que trabajador es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico**, pág. 168.



de un contrato de trabajo.

Como lo establece el Código de Trabajo, Artículo 3 indica que: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Sobresale que debe de ser una persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

El Código de Trabajo no hace la distinción entre empleados y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:

- Empleados no sujetos a la jornada de trabajo, Artículo. 124 del Código de Trabajo.
- Trabajadores a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Artículo. 212, del Código de Trabajo.
- Empleados de confianza, Artículo. 351, del Código de Trabajo. es otro tipo de trabajador que carece de garantías futuras de prestaciones laborales.

Actualmente para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

Como se puede establecer en el Código de Trabajo en el Artículo 3, indicando textualmente que: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus



servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo". Se refiere entonces a todo aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado.

1.5. El patrono

La otra parte del trabajo es el patrono, como característica el patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. Si en caso fuese una persona debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal.

Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera. Según el Código de Trabajo (art.2) "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

Porque el patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

Sin diferenciar que la empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la



conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble (Artículo. 655 del Código de Comercio) como que es una cosa y no una persona.

En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica (por ejemplo, una sociedad anónima).

La similitud de los términos utilizados para denominar a el empleador como a la institución o empresa donde se trabaja, es de ese modo que le denomina según el ordenamiento legal y, sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador Artículos. 14, 239, 240 del Código de Trabajo, en todos se refiere a la figura del empleador.

El empleador puede adquirir los servicios de una persona para un determinado trabajo y hacia convertirse en una dependencia de trabajo tanto para el trabajador como para el empleador.

Es necesario que se conceda separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con las diferentes instituciones como son, la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo en el contrato de trabajo.

Se propugna porque existe una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan en que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse

de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esta corriente hay otra que establece que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

1.6. La relación laboral del patrono y el trabajador

Guillermo Cabanellas, se refiere a la relación de trabajo como: "La idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el dinero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo."⁹

El derecho de trabajo desde sus orígenes se ubicó en humanizar el trabajo y la relación del trabajo entre empleado y patrono, buscando garantías que protegieran a la persona humana, su dignidad y su condición económicamente inferior a la de un capitalista. Erich Molitor, decía que era necesario hacer una distinción entre el contrato y a relación de trabajo y lo hizo así: "El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo."¹⁰

De acuerdo con el Código de Trabajo, en su Artículo 19 se indica que "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente".

⁹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 968.

¹⁰ Citado por, De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 184.



No es de todo desconocido que muchos trabajos informales están relacionados a trabajos organizados de ventas por comisión y por no estar regulado este tipo de trabajo evaden el pago de una asistencia social.





CAPÍTULO II

2. El Ministerio de Trabajo y la Inspección General de Trabajo

El Ministerio de Trabajo es una entidad estatal, que vela por la protección de los derechos de los trabajadores del Estado o entidades privadas.

2.1. Definición del Ministerio de Trabajo

Para determinar que es el ministerio de trabajo, es la institución encargada de velar por el cumplimiento de las leyes en materia laboral, principalmente en la convivencia pacífica entre los patronos y los trabajadores, esto a través de sus dependencias como de es el caso de la Inspección General de Trabajo.

Se encuentra la definición del jurista Guillermo Cabanellas se refiere a la institución del Ministerio de Trabajo o del Trabajo de la manera siguiente: "Con una u otra de esas escuetas denominaciones o con algún otro aditamento: de Previsión Social, de Seguridad Social, de Bienestar Social, es el órgano gubernativo superior que, luego de la Primera guerra mundial, y ante el carácter relevante del intervencionismo social, ascendió a esfera internacional al incluirse sus lineamientos en la Parte XII del Tratado de Versalles, un ministerio de este género ha sido adoptado por todo régimen que alardea de posición social moderna, desde el colectivismo revolucionario hasta el mentir demagógico de los totalitarismos nazi, fascista y falangista. Sin embargo, la creación del primer Ministerio de Trabajo se produjo en Francia en 1906, ante lo acuciante de los

problemas laborales y por imperativos de regular el trabajo y proteger al trabajador.¹¹

En distintos países esta legislación es también llamada social, las bases o normas para la prestación de servicios subordinados y retribuidos, la intervención en los contratos colectivos de trabajo, las facultades para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, la creación de órganos de conciliación y arbitraje, la jurisdicción privativa laboral delinean las atribuciones habituales de este ministerio, uno de los más jóvenes en casi todos los Estados; pero en todos ellos ya uno de los básicos dentro de la vida nacional. En algunos países recibe la denominación de Ministerio de Trabajo y en otros la de Ministerio del Trabajo, pero en casi todo el fin que persigue es el mismo.

2.2. Evolución del Código de Trabajo

Para determinar la evolución del Código de trabajo, se deben de emplear distintas fuentes históricas, las primeras disposiciones referentes a relaciones de trabajo en Guatemala, que prevén aspectos relativos a servicios públicos destinados a su control datan del año 1877. El Decreto 177 de fecha tres de abril de 1877 comprende el Reglamento de Jornaleros, que asignaba a los Jefes Políticos autoridad máxima de cada circunscripción departamental y a las Municipalidades el control de las migraciones internas de trabajadores mediante los sistemas que imperaron en ese tiempo, conocidos como mandamientos de trabajadores. Y luego fueron formándose otras instituciones como ministerios donde el Ministerio de Trabajo tenía que intervenir para su correcto funcionamiento.

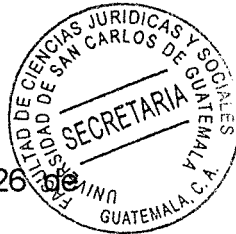
¹¹ Cabanellas. **Ob. Cit**, Pág. 423.

Un Ministro de Agricultura y Trabajo, se nombró en el año 1920, siendo este el primer antecedente que se tiene de un funcionario de tal naturaleza; y tres años después en 1923, se le dio formal creación al Ministerio de Agricultura.

El Decreto Gubernativo 803, de fecha 18 de noviembre del año 1922 determina las autoridades para conocer de demandas entre patronos y trabajadores, estableció que el Ministerio de Agricultura es la autoridad superior que debe velar porque se cumpla la ley de trabajadores. Se reconoce al referido Ministerio autoridad para revisar sentencias en los litigios entre patronos y mozos que eran trabajadores agrícolas.

Una fecha muy importante en la legislación laboral en Guatemala la fecha cinco de diciembre de 1925 se crea el Departamento Nacional del Trabajo, Mediante el Decreto 909, como un órgano específico para asuntos laborales, correspondiéndole la supervisión sobre las empresas que tenían un número de 75% de empleados del país, labores de conciliación en las reclamaciones entre patronos y obreros, entre empleados y jefes. En el año 1926 se creó un Consejo Consultivo para facilitar la labor de este departamento, pero dicho departamento no rindió los frutos esperados.

Posteriormente se arribó de los Gobiernos Revolucionarios en el año 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo; la legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico, el Derecho del Trabajo; y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado; lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales, creando los respectivos mecanismos.



En el Decreto Número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno de fecha 26 de diciembre del año 1944 emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública, organizando el Poder Ejecutivo a través de Secretarías de Estado, siendo la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social la que sustituyo a la Secretaría de Gobernación y Justicia.

Para diciembre con mayor exactitud el 27 del año 1944 se emitió el Decreto Número 47, el cual contenía la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, en dicho Decreto se establecía las diferentes secretarías, encontrándose entre ellas la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual tenía como atribuciones los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y a los cultos, al estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente a las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.

Como fue evolucionando, se establece que en el Decreto Número 93 del Congreso de la República crea la Ley del Organismo Ejecutivo; mediante este decreto se establece que el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organiza por medio de Ministerios.

Entre los nueve ministerios que se crean a través de dicho decreto se encuentra el Ministerio de Economía y Trabajo, el cual además de las funciones económicas propias de dicho ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo. Al efecto se regularon las siguientes funciones relativas a trabajo:



- a) La Dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social en la república de Guatemala;
- b) El Estudio, mejoramiento y aplicación de todas las leyes referentes al trabajo y de manera especial, las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores;
- c) Todo lo relativo a contratos y convenciones de trabajo;
- d) Lo relativo a las jornadas de trabajo, descansos, vacaciones y salarios;
- e) La protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo;
- f) Todo lo relativo a las organizaciones sociales, sindicatos y cooperativas;
- g) Todo lo referente a conflictos de carácter económico y social;
- h) La implantación y funcionamiento de los sistemas de seguros sociales, que cubran los gastos de enfermedad, incapacidad, vejez, desempleo y muerte del trabajador;
- i) Promover y organizar estudios e investigaciones sociales, entre otros.

Posteriormente fue emitido el ocho de febrero de 1947 y publicado el día 20 de febrero de 1947, el Decreto Número 330 del Congreso de la República, entrando en vigor el uno de mayo del año 1947 en conmemoración al Día del Trabajo. En dicho cuerpo normativo se regulan las disposiciones referentes a las relaciones de trabajo en el país y precisa que estas corresponden al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con exclusividad. La fecha de creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como su nombre ha



sido objeto de distintos análisis, pero se puede afirmar que se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con fecha 8 de febrero del año 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto Número 330.

Fue entonces a través del Decreto Número 330 que se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el cual se establecía que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tenía a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo; pero a pesar de ello sus funciones se continuaron desarrollando dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por lo que en las disposiciones transitorias del mismo Código que dejó ver que el Organismo Ejecutivo podía hacer la separación de dichos ministerios.

No fue sino hasta el 15 de octubre de 1956 fecha en la cual se crea el Decreto Número 1117 del Congreso de la República, el cual cobra vigencia el 18 de octubre del mismo año, que se estableció el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, como se puede notar en este Decreto le es dado el nombre de Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, no como lo conocemos actualmente. Teniendo a su cargo las funciones siguientes:

1. La dirección y orientación de la política social del país, así como la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social.
2. El estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y, de manera especial, las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.
3. La intervención de acuerdo con la ley en lo relativo a contratos de trabajo.



4. La prevención de los conflictos laborales y su solución extrajudicial.
 5. La atención de los asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado y sus sistemas de previsión.
 6. La aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
 7. La vigilancia y control de acuerdo con la ley de las organizaciones sindicales de trabajadores y patronos.
 8. La organización y desarrollo del Departamento del Servicio del Empleo y de mano de obra.
 9. La fijación y aplicación del salario mínimo, de acuerdo con la ley.
 10. El estudio y mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo en la ciudad y en el campo.
 11. La protección de la mujer y del menor trabajador.
 12. La formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural.
 13. La vigilancia, coordinación y mejoramiento de los sistemas de seguridad y previsión social.
 14. La adopción de medidas tendientes a prevenir los accidentes de trabajo.
 15. La intervención en contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra en lo que fuere compatible con lo que sobre el particular determine el estatuto Agrario.
- “Sic.
16. El fomento de la constitución de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores y el mejoramiento de las existentes.
 17. El mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos.
 18. La promoción de investigación de carácter social.



Fueron estas las primeras dieciocho funciones encomendadas al nuevo Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, separándose así las funciones laborales del Ministerio de Economía y encomendándose al nuevo ministerio que se ocuparía específicamente de los asuntos de carácter laboral.

El Decreto Número 1117 del Congreso de la República, contaba con únicamente seis Artículos, pero no por su corto número de Artículos dejó de significar un gran avance en el campo laboral de nuestro país al crear el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, como único órgano administrativo encargado de los asuntos relativos al trabajo.

El Decreto Número 1117 entró en vigencia el 18 de octubre del año 1956, en el gobierno de Carlos Castillo Armas. Cabe anotar que el Ministerio de Trabajo inició su funcionamiento con la denominación de Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, no con el nombre que actualmente tiene y que conocemos, el cual adoptó años más tarde.

La última modificación fue hasta el 29 de abril del año 1961, cuando se emitió el Decreto Número 1441 del Congreso de la República que contiene el Código de Trabajo y en el cual se encuentran las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, según lo señalan los estudiosos del derecho, en el cual se designa nuevamente al Ministerio de Trabajo como Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Regulación legal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Decreto Número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la actual Ley del Organismo



Ejecutivo, y que derogó el Decreto Número 93 del Congreso de la República, que contenía la anterior Ley del Organismo Ejecutivo, establece que para el despacho de sus negocios el Organismo Ejecutivo cuenta con trece ministerios, entre ellos se encuentra el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Además, podemos encontrar en el Decreto Número 1441 del Congreso de la República, que contiene el Código de Trabajo, en su Título Noveno que comprende la Organización Administrativa de Trabajo, designando en su Capítulo Primero al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en su Capítulo Segundo a la Inspección General de Trabajo.

Se establece en los Artículos 274 al 277 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República las funciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo, los medios para impugnar las resoluciones que el Ministerio y Previsión Social o sus dependencias dicten y las dependencias que tiene dicho Ministerio.

El Decreto Número 114-97 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo, también derogó el Decreto Número 1117 del Congreso de la República, que contenía la Ley de Creación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Además de las normas mencionadas con anterioridad, encontramos que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se rige por el Acuerdo Gubernativo Número 242-2003, que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo Y Previsión Social, en el cual se establece:

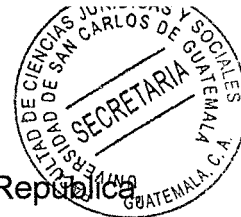
Artículo 1. "Unidad Ministerial. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente de Organismo Ejecutivo al que le corresponde cumplir y hacer cumplir todo lo relativo al régimen jurídico de Trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social."

El Artículo 2 también del referido Reglamento establece: "Ámbito del Reglamento. Este Reglamento regula la estructura general interna, organización y funciones administrativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en aplicación de los principios de desconcentración y descentralización de sus procesos técnico-administrativos."

En el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social podemos encontrar, además de las anteriormente relacionadas, normas referentes a la Organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a las Funciones Sustantivas, las Funciones Administrativas y las Funciones de Apoyo Técnico. Encontramos también normas referentes a la Función de Control Interno y de Coordinación y las normas que regulan el régimen financiero del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dicho reglamento está formado por 40 Artículos.

2.3. Función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente al cual corresponde formular la política laboral, hacer cumplir el régimen jurídico de la previsión social, la promoción del empleo y capacitación para el trabajo, encargado de promover y armonizar las relaciones laborales y velar por el cumplimiento del régimen jurídico referente al trabajo.



La Ley del Organismo Ejecutivo Decreto Número 114-97, del Congreso de la República establece en su Artículo 40: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

1. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
2. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y proporcionar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
3. Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
4. Derogado.
5. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
6. Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
7. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
8. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los

trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

9. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

En el Reglamento del Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo Número 242-2003, encontramos que se establecen las funciones siguientes:

Artículo 3. Funciones Ejecutivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. “Además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene asignadas las funciones ejecutivas siguientes:

1. Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
2. Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
3. Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
4. Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.



5. En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
6. Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
7. Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
8. Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
9. Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.”

Se denota que el Reglamento Interno comprende las mismas funciones que la Ley del Organismo Ejecutivo asigna al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la única variante que el Reglamento incluye la función que el Ministerio tiene referente a los sindicatos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que



tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, según se establece en el Código de Trabajo, Decreto Número 1441, del Congreso de la República.

2.4. Dependencias

El Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, establece el Artículo 276, las siguientes dependencias:

- a) Departamento Administrativo de Trabajo;
- b) Inspección General de Trabajo;
- c) Comisión Nacional de Salario;
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo.

Cuando fue creada esta norma se designó el departamento administrativo de trabajo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la actualidad éste ha sido sustituido por la Dirección General de Trabajo, circunstancia a la cual hacemos referencia, así como que además cuenta con otras dependencias que no se encuentran reguladas específicamente en el Código de Trabajo.

Además de las normas mencionadas con anterioridad encontramos el Acuerdo Gubernativo Número 242-2003 que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en el cual se establece la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la forma siguiente:



Artículo 5. Estructura Administrativa. Para cumplir sus funciones, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se estructura administrativamente así:

1. Funciones Sustantivas. Este nivel está integrado por:

- a) Dirección Superior: Despacho Ministerial. Para el cumplimiento de sus funciones está a cargo del Ministro, Primero, Segundo y Tercer Viceministros y se apoya en los órganos consultivos, las Asesorías Técnicas, la Secretaría General, la Secretaría de Comunicación Social, y los órganos temporales que puedan crearse;
- b) Procuraduría de la Defensa del Trabajador, con rango de Dirección General;
- c) Inspección General de Trabajo, con rango de Dirección General;
- d) Dirección General de Trabajo;
- e) Dirección General de Previsión Social;
- f) Dirección General de Capacitación Y Formación Profesional;
- g) Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado;
- h) Dirección General del Empleo; Sic

2. Funciones Administrativas: Este nivel está integrado por:

- a. Dirección Administrativa;
- b. Dirección de la Unidad de Administración Financiera (UDAF); y
- c. Dirección de Recursos Humanos.



3. Funciones de Apoyo Técnico. Este nivel está integrado por:

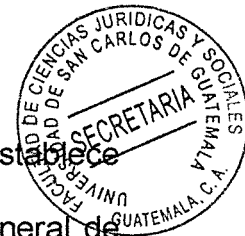
- a. Consejo Técnico y Asesoría Jurídica;
- b. Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales;
- c. Dirección de Sistemas de Información;
- d. Dirección de Estadística.

4. Funciones de Control Interno y de Coordinación:

- a. Auditoría Interna (UDAI); y
- b. Coordinación de Direcciones Regionales.

Es así como está integrado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el desempeño de sus funciones, dentro de dicha organización podemos notar que ha seguido los preceptos legales contenidos en la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República, en cuanto a la Estructura Administrativa que en ella se establece para los Ministerios de Estado.

Adelantándonos un poco al contenido del siguiente capítulo creemos conveniente mencionar que es en el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social al cual hemos hecho referencia y que hasta la fecha se encuentra vigente, en el cual se le da la categoría de dirección a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, pues cuando ella fue creada por el Acuerdo Ministerial número 167-2000 se creó la sección de Procuraduría de la Defensa del Trabajador como una dependencia de



la Inspección General de Trabajo; y es en el actual Reglamento en el cual se establece a la Procuraduría como dirección, dejando de depender de la Inspección General de Trabajo como anteriormente sucedió, dándole mayor libertad para actuar y contando con un director dentro de ella quien es el superior jerárquico dentro de la misma.

2.5. Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo es por mandato legal, la institución encargada de velar por el cumplimiento de las normas jurídicas laborales, en tal sentido el Código de Trabajo le atribuye velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo, tiene carácter de Asesoría Técnica del Ministerio respectivo y, a este respecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de aquel, los patronos o los trabajadores.

Sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia, se debe tener la publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la república, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicte las autoridades de Trabajo y Previsión Social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas, debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de accionar entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras.



Salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, está obligada a promover la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadoras sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondiente a los infractores y, a través de los Inspectores de Trabajo y Trabajadores Sociales pueden:

- a) Visitar los lugares de trabajo cualquiera que se su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante esta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el artículo 278 del Código de Trabajo;
- b) Examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de Trabajo y Previsión Social.
- c) Siempre que encuentren resistencia injustificada debe dar cuenta de lo sucedido al Tribunal de Trabajo y Previsión Social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, puede requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades a agentes de policía, con el único fin de que no se le impida o no se le cree dificultades en el cumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmaran las autoridades o agentes que intervengan.
- d) examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores y, muy particularmente, debe velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones; pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de

medidas de aplicación inmediata.

e) debe intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.

f) tomar u obtener muestras de substancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las substancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, sus reglamentaos o demás leyes de Trabajo y Previsor Social.

g) Siempre que se comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, levantará acta prevendrá, al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que se le fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención se levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.

“Debe velar por que se cumplan las leyes, pactos, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social; asesorar a los patronos y trabajadores sobre el cumplimiento de las disposiciones legales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo; apercibir a patronos en los casos de disolución de sindicatos.

Para el cumplimiento de sus funciones dicha dependencia está integrada por la Subinspectoría, los departamentos de Inspección de Trabajo; de conciliación Laboral, de Fiscalía y Procurador Laboral y las Inspecciones Regionales”¹².

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y, para el debe evacuar las consultas que le realicen las demás dependencias del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

Debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en cualquiera de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacué o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgué conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

La Inspección General de Trabajo debe ser tenida como parte, en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que, en cuanto a estas últimas, se apersona el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social que es el encargado.

Además, de velar por la estricta observación de las leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social, se está obligada a promover la sustanciación y finalización de los

¹² **Oficina Nacional de Servicio Civil.** Manual de Organización de la Administración Pública. Pág. 170.



procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

2.5.1. Atribuciones

Como atribuciones de la Inspección General de Trabajo, se indican los siguientes:

- Promover el cumplimiento de las leyes y reglamentos en materia de trabajo, higiene y seguridad, especialmente para los sectores de trabajo vulnerable.
- Armonizar las relaciones entre trabajadores y empleadores.
- Mantener programas previamente de visitas en materia de higiene y seguridad, especialmente en la apertura o traslado de los centros de trabajo, verificando si se está cumpliendo con el reglamento interior de trabajo.
- Evacuar las consultas que le formulen las dependencias del Ministerio, los empleadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- Velar por el cumplimiento de los convenios internacionales de trabajo ratificados por Guatemala.
- Participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico, en que figuren trabajadores menores de edad.
- Examinar libros de salarios, planillas o constancias de pago, para verificar si se está cumpliendo con las disposiciones legales.



2.6. Concepto de la Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo tiene carácter de accesoria técnica del ministerio de trabajo y protección social y, a este efecto debe evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias del aquel, los patronos o los trabajadores, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.

La Inspección General de Trabajo debe publicar en el órgano oficial del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, o en su defecto, en alguno de los diarios de mayor circulación en toda la República, las consultas que evacue o cualesquiera resoluciones que dicten las autoridades de trabajo y previsión social, siempre que así lo juzgue conveniente, para que sirvan de guía u orientación en las materias respectivas.

Además, dentro de su función de velar por la estricta observación de las leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social, está obligada a promover la sustanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncian los inspectores y trabajadores sociales y procurar por la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, pero se debe dar respetando los requisitos mínimos que establece tanto la Constitución como las leyes laborales guatemaltecas, de manera que se caracteriza por el vínculo laboral el que se inicia con la prestación del servicio por parte del trabajador, es donde origina la relación laboral, que no es más una forma de vinculación entre patrono y trabajador y no importa que haya existido la contraprestación denominada salario para surtir efectos.

3.1. Reseña histórica del contrato de trabajo

Hinojosa, citado por Cabanellas, menciona: “Que el Derecho Romano estimaba el contrato de trabajo como una variedad de la locación y arrendamiento, y distinguía dos especies: *la locatio operae* y *la locatio operis*, el arrendamiento de obra y el arrendamiento de servicios.”¹³ De lo anterior, aparece lo que hoy se conoce como contrato de trabajo agrupado en el arrendamiento y aparecía con animales. En Roma sólo se pagaba el trabajo manual, por eso era tan despreciado.

“Los Códigos Civiles del pasado siglo, inspirados casi sin excepción en el Código de Napoleón, englobaron dentro de los llamados contratos de obra, arrendamiento de obra y servicios o locación de obras y servicios las dos formas de prestación de servicios

¹³ El derecho del trabajo y sus contratos. Pág. Pág.37.

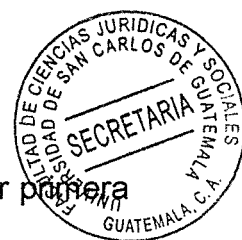


conocidas por los romanos: *la locatio conductio operarum* y *la locatio conductio operis*. Tal silencio, casi absoluto en los codificadores del siglo XIX, se explica por el hecho de que los autores romanos y Pothier nada habían escrito sobre este contrato. Conviene tener en cuenta, para evitar posibles confusiones el hecho de que a principios del siglo XIX, cuando se redactó el Código Civil francés, la industria era apenas naciente y el cuerpo legal que se promulgaba debía considerar principalmente el grave problema de la época: el de la propiedad inmueble.”¹⁴

Se puede comprobar que, en el transcurso de las épocas, ha cambiado, en cuanto a la época colonial, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos fue a través de la encomienda y los repartimientos, lo que indica que en ningún momento existió el contrato de trabajo. En la época independiente distinguieron tres etapas: la primera, del predominio liberal, aquí el trabajador campesino quedó en absoluto desamparo aplicándose el viejo derecho peninsular.

En esta misma ya en el año de 1871 surge la Revolución Reformista del General Justo Rufino Barrios, donde nace un gran movimiento de codificación pero siempre siguió siendo negativa para la clase trabajadora y campesina, dictándose leyes esclavistas de trabajo que aseguraban la mano de obra gratuita o mal pagada, como por ejemplo: trabajos de caminos, obras públicas, agricultura y el cultivo de café, dejándose por un lado el verdadero contrato de trabajo, y menciona en el Código Civil de 1877 el arrendamiento de servicios, en donde se cree en la palabra del amo o reconociéndose únicamente derechos al patrono y no al trabajador.

¹⁴ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 38.



Luego, en 1920, con el derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera, por primera vez en Guatemala se contemplaban disposiciones relativas al contrato de trabajo, estableciendo jornadas máximas de ocho horas, descanso semanal, y la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo, como también se admite el derecho de huelga.

En 1931 se pierde la mayoría de los derechos antes mencionados con el régimen dictatorial del General Jorge Ubico, en donde el Departamento Nacional de Trabajo pasó a ser dependencia de la Policía Nacional, no encontrándose ninguna relación lógica entre ambas, pasando a ser un organismo de represión durante el tiempo que duró la dictadura, ahogando por completo la legislación social, reprimiendo e ignorando a los trabajadores de ese entonces.

La segunda etapa se conoce como época revolucionaria, que inició con la Revolución del 20 de Octubre de 1944, que acabó la dictadura del General Ubico, creando el régimen de seguridad social obligatorio, el Código de Trabajo y Ley de Reforma Agraria, se promulgó la Constitución de la República de 1945 y el Código de Trabajo de 1947, en el gobierno del Doctor Juan José Arévalo, regulando los contratos de trabajo individuales y colectivos en forma obligatoria; en el Artículo 57 de la Constitución de la República de Guatemala de 1945, se creó un sin número de derechos laborales que debían cumplirse, derivados de los principios de justicia social, volviendo a ser un derecho tutelar para el trabajador.

En julio de 1954 cae derrocado el segundo gobierno de la Revolución de Octubre, presidido por el Coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder Carlos Castillo Armas,

iniciando la tercera etapa, en ella se derogan inmediatamente las reformas progresistas del Código de Trabajo, y la Constitución de 1945, se dictan los Decretos números 570 y 584 del Presidente de la República, que contienen numerosas reformas al Código de Trabajo, favoreciendo a los patronos y empresarios, como una ventaja frente a los trabajadores.

Durante la administración del Presidente Miguel Idígoras Fuentes, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, reformado por el Decreto 1448, derogando muchas disposiciones del Decreto Presidencial 570. Cabe mencionar que el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala contiene el contrato de trabajo, que es el que se encuentra vigente actualmente.

3.2. Definición de contrato de trabajo

El autor Mario de la Cueva lo define como: “El conjunto de derechos obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio.”¹⁵

“El Contrato como institución tiene, en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia –dándole preeminencia a la mera situación de trabajo-, y por otro lado, se obvia un análisis profundo en su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo.”¹⁶ El contrato es un medio por el cual se establecen los lineamientos de parte del patrono y el trabajador.

¹⁵ López Larrave, Mario, **El derecho latinoamericano del trabajo**. Pág. 855.

¹⁶ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 85.

“Es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otro.”¹⁷

El Artículo 18 del Código de Trabajo en cuanto al contrato individual de trabajo establece:

“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 contrato de trabajo el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. En la actualidad y sobre la base de la constante disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría y, como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible.

“Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento

¹⁷ Ossorio Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 237.

concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.”¹⁸

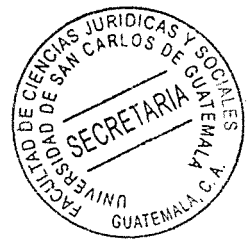
3.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

De esta manera se establece que la naturaleza jurídica del contrato de trabajo tiene su origen en que se compone de la prestación de servicios por parte del trabajador hacia un contratante, o patrono, que debe pagar una remuneración a cambio de una fuerza de producción, que, como se indicó anteriormente, va a dar beneficios económicos para las dos partes.

Para determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, basta tener en cuenta, que, por ser de derecho privado, como norma obliga a las partes por razón de un vínculo derivado del libre consentimiento, aunque en su contenido deban observarse limitaciones e imposiciones de carácter legal, nunca deja de ser un contrato privado, debido a que las razones de orden público no crean figuras jurídicas del derecho público.

El contrato de trabajo supone una relación de derecho privado, mientras los pactos colectivos de condiciones de trabajo integran una Reglamentación más propia del derecho público. Esos pactos determinan el contenido de los contratos individuales; pero no modifican su naturaleza jurídica, por ser ésta anterior, lograda precisamente por un acuerdo de voluntades en que se entrecruzan intereses particulares, podemos decir

¹⁸ Enciclopedia Encarta. 2002.



privados, de las partes.”¹⁹

Cabe mencionar que el contrato de trabajo no es una sub especie de la locación de servicios, es un contrato de naturaleza propia, un verdadero genus novum, al cual los conceptos y disposiciones de la locación de servicios, y otros del derecho común, sólo son aplicables en cuanto fueran compatibles con el carácter propio del contrato de trabajo.

Según Hinojosa, citado por Guillermo Cabanellas, menciona que “el Derecho Romano estimaba el contrato de trabajo como una variedad de la locación o arrendamiento y distingue en la locación de servicios dos especies: la locativ opera y la locativ operae, el arrendamiento de obras y servicios propiamente dicho que es el moderno contrato de trabajo.”²⁰ En la parte referente al derecho del trabajo el contrato de trabajo se da entre la voluntad colectiva y la voluntad individual que origina el contrato de trabajo propiamente dicho haciendo una relación de obligación.

La voluntad colectiva exige una reglamentación general que siempre debe de imponerse a la voluntad general, luego el Garriguet citado por Cabanellas, menciona cuatro opiniones emitidas sobre la naturaleza jurídica del contrato de trabajo: “a) Es un contrato de arrendamiento, es decir, un contrato por el cual una persona (el arrendador), mediante un precio se obliga a poner cierto tiempo su actividad al servicio de otra persona (el arrendatario), que se obliga a pagarle el arriendo, el alquiler, el salario. Es lo que el Código Civil francés llama arrendamiento de servicios y que el Código Civil argentino

¹⁹ Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**. Pág. 35.

²⁰ **El derecho del trabajo y sus contratos**. Pág. 267.



define como locación de servicios. b) Es un contrato de venta, el cual consiste en una conversión por la cual uno se obliga a entregar una cosa o transmitir la propiedad de ella a otra, que por su parte se compromete a pagarla... c) Es un contrato de los llamados innominados por el derecho romano; contrato ut facias si se le considera con relación al patrono, y facio ut des si se le considera respecto al obrero. d) Es un contrato de sociedad en el que el patrono y los obreros, colocados en condiciones de igualdad y tratando en cierto modo de potencia a potencia, ponen en común el uno sus capitales y su experiencia y los otros su fuerza de trabajo para producir utilidades económicas que serán propiedad de todos, y cuyo precio deberá distribuirse a prorrata en relación con la parte que cada uno haya puesto en la producción.”²¹

El contrato de trabajo cuyo objeto es la prestación de un servicio siempre de carácter económico viene, a representar lo que se llama compra o venta de un esfuerzo físico llamado la fuerza de trabajo, seguido por una serie de requisitos que lo hacen que nazca a la vida jurídica.

Cabanellas cita a Deveali en su obra Mandato, representación y locación de servicios frente al contrato de trabajo, el cual versa sobre la naturaleza del contrato de trabajo, definiéndola de esta manera: “El contrato de trabajo representa, en efecto, una expresión moderna de la locación de servicios que prescinde por completo la naturaleza de las prestaciones (que el contrato, se tiene en cuenta en la configuración tradicional de la locación de servicios) para tomar en consideración solamente el elemento de la subordinación, el cual, si bien es propio y especialmente saliente en el caso de la locación

²¹ Cabanellas. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 268.

de servicios, se encuentra, sin embargo, también en el contrato de mandato y, en algunos casos especiales, más o menos manifiesto, también en la locación de obra.”²²

3.4. Elementos esenciales del contrato de trabajo

Primero debe tomarse en cuenta los elementos esenciales del contrato civil, que son: 1) Capacidad, 2) Consentimiento y 3) Objeto, que se definen de la manera siguiente:

- Capacidad

Doctrinariamente se conocen dos clases de capacidad: capacidad de goce y capacidad de ejercicio, siendo la primera aquella que hace a la persona como un ente sujeto de derechos y obligaciones; y la segunda cuando hay facultad de cumplir por sí mismo deberes y derechos jurídicos, ejemplo, el mayor de 14 años es apto para contratar en materia laboral únicamente. Además, se establece la incapacidad es todo lo contrario a la capacidad, distinguiéndose en la legislación como incapacidad relativa y absoluta.

Consentimiento: Para el desarrollo del presente tema el consentimiento es la libertad que el trabajador tiene para contratar por sí mismo un trabajo de acuerdo a las normas laborales.

Objeto “El objeto en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.

²² Cabanellas. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 268.



Toda relación de trabajo tiene un objeto, que es como dijimos anteriormente una actividad en la cual el trabajador va a desempeñar su función que queda establecida cuando patrono y trabajador pactan una voluntad para iniciar la relación laboral, que debe entenderse como vínculo jurídico entre ambos y que uno da su servicio y otro una renumeración a cambio de este vínculo estará protegido por la tutelaridad que el derecho laboral otorga a la parte más débil que es el trabajador, es la función de protección que está implícita en las leyes laborales.

“Dentro de los principales elementos del contrato de trabajo el licenciado Mario López Larrave, en su obra derecho del trabajo guatemalteco, cita los siguientes: a) prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra. b) Retribución de cualquier clase o forma. c) Subordinación. d) Ausencia de riesgos para el trabajador. e) Exclusividad.”²³

Prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra: Mario López Larrave menciona la: “Exigencia legal que confirma el carácter intuito personae del sujeto trabajador en la relación laboral -que se complementa con la definición de trabajador, Artículo 3º del Código de Trabajo-, constituyendo el objeto fundamental de la relación de trabajo”.²⁴

Retribución de cualquier clase o forma: Que es la contra presentación fundamental del servicio, dándole un carácter oneroso, pero sin atacarlo a ningún formalismo, cabiendo que la retribución sea salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, por omisión en ventas o cobros, por participación en las utilidades, en especie.

²³ López Larrave, **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 856.

²⁴ **Ibid.** Pág. 856.

Subordinación: Constituye la característica esencial y típica por excelencia en el trabajo por cuenta ajena. La ley recoge este elemento con la denominación: dependencia continuada y dirección inmediata o delegada. La dependencia continuada debe entenderse tanto en su forma jurídica como económica. Se asume que en este elemento se comprenden las potestades patronales no sólo de dirigir, sino también de vigilar, controlar eventualmente, sancionar a los trabajadores. En la práctica tribunalicia sirve de guía segura para determinar si hay o no relación laboral en casos de frontera.

Como manifiesta el profesor Cabanellas, subordinación es: “El estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones, por razón de su contrato, el que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte.”²⁵

Para Cassi, citado por Cabanellas, la subordinación es: “Una situación particular de dependencia jurídica del trabajador frente al patrono.”²⁶ Muchas definiciones de contrato de trabajo se refieren concretamente al subordinado, al trabajo que se presta bajo dependencia, bajo las órdenes, bajo la dirección o bajo la vigilancia de otro. La subordinación por su raíz latina (sub: bajo, y ordinare: ordenar), sugiere la idea de inferioridad jerárquica.

El Estado de subordinación permite que el patrono tenga el derecho de dirigir y dar órdenes al trabajador que se encuentra bajo su dependencia, el que está en la obligación de acatar, cumplir esas órdenes, tanto en lo que se refiere a la forma de ejecutar el

²⁵ Cabanellas, *Tratado de derecho laboral*. Pág. 148.

²⁶ *Ibid.* Pág. 149.



trabajo, como al tiempo en que éste debe ser cumplido. Formas de subordinación a juicio de Pozzo, son: “1º. Ante todo, la subordinación consiste en un poder de carácter jurídico del patrono sobre el empleado. 2º. Este poder se desarrolla entre hombres libres y se circunscribe a la actividad del empleado en la prestación laboral comprometida, fuera del campo de trabajo, el patrono carece de derechos para dirigir las demás actividades del empleado. 3º. El poder del patrono, como facultad jurídica, se refiere tan sólo a dirigir la actividad laboral del empleado, fiscalizarla y hacerla cesar. 4º. La subordinación ofrece distinta intensidad, según las clases de tareas desempeñadas: indudablemente ha de ser menor cuando las actividades tengan mayor carácter técnico o de responsabilidad. 5º. La subordinación no desaparece por el hecho de que el empleado desempeñe tareas de colaboración o de confianza con el patrono.”²⁷

a. La Subordinación como dependencia económica: Se consideró digna de protección la persona que obtenía con su trabajo su principal medio de subsistencia, prestando regular y enteramente su actividad en beneficio ajeno.

b. Subordinación jurídica: Corresponde a un derecho y a una obligación: El derecho del patrón de dirigir a su empleado y la obligación de éste de obedecerlo. Ramírez Gronda, citado por el autor Cabanellas, en su obra Tratado de Derecho Laboral, señala que: “La subordinación jurídica consiste cabalmente, en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza, entonces, como acreedor de una prestación contractual. Quien no está subordinado no es, según la ley, trabajador; quien contrata la prestación de sus

²⁷ Cabanellas. *Tratado de derecho laboral*. Pág. 155.

servicios se somete a una dependencia necesaria en la ejecución de las tareas a que se obliga. Mientras la dependencia técnica no aparece pues constituye elemento propio o indispensable de éste.”²⁸

Cabe mencionar que la subordinación es un elemento fundamental del contrato de trabajo, ya que se considera que es necesario que exista un patrono y un trabajador, elementos humanos, dependencia económica y dependencia personal respecto al trabajador, en virtud de que si no existe subordinación no puede haber relación laboral.

Ausencia de riesgos para el trabajador: “Como el patrono organiza, dirige y decide, es natural que las pérdidas eventuales deben ser absorbidas por él.”²⁹ El Artículo 88 literal c) del Código de Trabajo indica: “Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”. Como quedó establecido, el trabajador puede tener participación en las utilidades de la empresa.

Exclusividad: “Aunque típica en el contrato de trabajo, nuestra ley no la considera esencial. Solamente podrá exigirse exclusividad cuando concurren estas dos circunstancias: a) que haya incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales entre sí; y b) que se haya pactado expresamente en el contrato, de donde se colige que no podría invocarse en el caso de contrato verbal.”³⁰ La exclusividad, consiste que tiene preminencia ante los demás.

²⁸ *Ibid.*. Pág.160.

²⁹ López Larrave. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 857.

³⁰ *Ibid.* Pág. 857.

Manifiesta el profesor Cabanellas, respecto a la exclusividad, "como nota distintiva del contrato de trabajo, lleva a estimar que todo trabajador debe tener un empleo de su actividad, limitado a un solo vínculo jurídico contractual de índole laboral; esto es, que cada trabajador no pueda contratar sus servicios con más de un patrono simultáneamente. La regla general consiste en que el trabajador preste sus servicios a un solo patrono; y la excepción es que lo haga en forma sucesiva a más de uno. La legislación laboral moderna, propende evidentemente a la estabilidad en el empleo; tendencia que, al traducirse en disposiciones prácticas señala derechos especiales en beneficio del trabajador, para el caso de ruptura intempestiva del contrato de trabajo por parte del patrono."³¹

Otros elementos del contrato de trabajo muy importantes son:

- a) Estabilidad.
- b) Profesionalidad.

Estabilidad: "Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y penetre en el área del Derecho del Trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable. La estabilidad y la continuidad aparecen como términos próximos, pero no necesariamente unidos. Un trabajador puede ingresar y desempeñarse en un puesto estable de la empresa y no ser continuado su trabajo. La estabilidad requerida como elemento particular del contrato de trabajo consiste en que

³¹ Cabanellas. *Tratado de derecho laboral*. Pág.180.



las prestaciones sean sucesivas, prolongadas durante cierto tiempo.

Una sola prestación, o varias prestaciones, sin continuidad en el tiempo, no configuran la estabilidad exigida como elemento del contrato de trabajo. Dichas prestaciones de servicios no integran un vínculo de carácter laboral; pues para que éste se dé se necesita cierta permanencia en la actividad prestada y que tal continuidad se considere por las partes contratantes, por razón de la índole de la empresa a la que se prestan.

Cuando la prestación es permanente, coincidiendo con la actividad principal desarrollada por la empresa, y es, además, cumplida en forma continuada, el factor tiempo prevalece para determinar que se trata de un auténtico trabajador, vinculado al empresario por un contrato de trabajo. Por otra parte, es necesario distinguir entre estabilidad en el empleo, como fin que persigue el trabajador en la prestación de los servicios, de la estabilidad en la continuidad de los servicios como condición del contrato de trabajo.

En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza a la propia producción. El trabajador al perder su empleo, se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal.

La anterior consideración se aquilata teniendo en cuenta que las partes, al formalizar sus contratos, consideran como base la estabilidad en el empleo. "Tanto el trabajador como el patrono entienden, aun cuando no se exprese formalmente, que el contrato durará mientras ambos cumplan las condiciones estipuladas y subsista la empresa. Produce la

estabilidad en el empleo un mejoramiento de las condiciones de trabajo en la empresa.

La estabilidad constituye un derecho muy importante dentro del contrato de trabajo en razón que el trabajador pueda subsistir económicamente y las personas que dependan de su trabajo, es necesario que pueda gozar de forma permanente y con su retribución económica cumplir con las necesidades básicas.

En el Estado, cuando se contratan personas en los renglones de servicios profesionales y 029, los trabajadores no tienen estabilidad porque son contratos que duran muy poco tiempo y no pueden hacer carrera dentro de las instituciones, debido a que no es una relación duradera que garantice la seguridad de un salario permanente y se encuentran dentro de un contrato de civil sin garantizar los requisitos mínimos del derecho laboral, además, se ha llegado al extremo de considerar que la suscripción de un documento, que pruebe una relación civil, aunque existan los elementos esenciales de un vínculo jurídico laboral que tiene el único fin de anular por completo el pago de prestaciones laborales para el trabajador, viniendo a menoscabar los derechos que se establecieron en las leyes laborales para el personal presupuestado.

Profesionalidad: “Por profesión se entiende el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios. La profesionalidad determina la condición de que el sujeto del contrato de trabajo haga de la actividad que

³² **Ibíd.** Pág. 185.



desempeña su medio de vida, o que el trabajo que presta constituya una fuente de recursos o beneficios.

El trabajador ingresa en la empresa con un título profesional, por modesto que éste sea; y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida de tal forma que la profesión pasa a ser un medio económico de que se sirve el trabajador para obtener los necesarios recursos. El trabajo es un título universal que alcanza a toda actividad, pero sólo el trabajo profesional sirve de objeto al contrato de trabajo.

“La profesionalidad puede ser requisito o condición exigida como nota particular para un determinado contrato de trabajo.”³³ La legislación guatemalteca lo contempla como una forma de contratación civil que se realiza en documento privado, pero no tiene efectos sobre derechos laborales para los empleados.

3.5. Clasificación jurídica de los contratos de trabajo

Manifiesta el profesor Larrave, sobre la clasificación de los contratos de trabajo, la siguiente forma “Por su duración: El contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido o indeterminado y por tiempo determinado. A su vez el trabajo por tiempo determinado puede ser a plazo fijo y para obra determinada (Artículo 25 del Código de Trabajo).”³⁴ Los contratos para perfeccionarse se necesita que las partes que lo integran tanto el patrono como el trabajador este de acuerdo en cumplirlos y que los mismos se comprometan a cumplirlos.

³³ Cabanellas. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 189.

³⁴ López Larrave, **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 858.

A. Contrato por tiempo indefinido: Que es el contrato tipo y que constituye la regla general.

El Artículo 25 del Código de Trabajo establece: “El contrato individual de trabajo puede ser:

- Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación...).”

El Artículo 26 respecto al contrato individual de trabajo, preceptúa: “Todo contrato de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa de contrario. Deben tenerse como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le 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”.

La mayoría de los contratos de trabajo son por tiempo indefinido, debido a que las personas son contratadas para una actividad en la cual no se sabe cuándo va a terminar o si el empleador decide mantenerlo en su puesto de trabajo de forma estable.

Contrato por tiempo determinado: “Las dos figuras específicas que se incluyen en este género a plazo fijo y para obra determinada, de acuerdo con nuestra ley tienen las



siguientes características comunes: constituyen la excepción, pues todo contrato individual se presume celebrado por tiempo indefinido; consecuentemente, sólo cabe que se convengan por escrito y en forma expresa; aun en este caso, solamente resulta lícito contratar a plazo fijo o para obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar (Artículo 26 del Código de Trabajo).³⁵

Contrato a plazo fijo: “Nuestra ley contempla dos modalidades de este contrato. La primera –propia – que es cuando “se especifica fecha para su terminación”; la segunda- que induce a confusión con la figura del contrato de trabajo para obra determinada- que se da “cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo” (literal b del Artículo 25 del Código de Trabajo).³⁶

Contrato laboral para obra determinada: La ley lo define como aquel en que “se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.”³⁷

Por su forma es muy parecido al contrato civil, en el que no interesa la subordinación del empleado con el patrono, sino que el resultado de la obra, por lo que debe de cumplirse un plazo, y no son aplicables las disposiciones generales del contrato laboral, debido a

³⁵ López Larrave, **El derecho latinoamericano del trabajo**. Pág. 859.

³⁶ **Ibid.**

³⁷ **Ibid.**

que es el tiempo el más importante en esta clase de contrato.

a. Por su forma

Según su naturaleza los contratos pueden ser verbales o escritos.

i. Contrato de trabajo verbal

"Es lícito contratar verbalmente a un trabajador cuando se refiere a los casos siguientes:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas;
- b) Al servicio doméstico;
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no exceden de sesenta días; y
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento que se celebre el contrato, una tarjeta o contraseña que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas. (Artículo 27 del Código de Trabajo). En los demás casos, el contrato individual debe extenderse por escrito en tres ejemplares: una para cada una

de las partes y otra para registrarlo en la sección correspondiente de la Dirección General de Trabajo.”³⁸

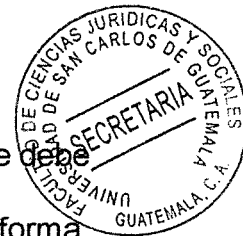
ii. Contrato de trabajo escrito

En los demás casos, el contrato individual de trabajo se debe extender por escrito en tres ejemplares; uno para cada una de las partes y otra que se debe entregar en la sección correspondiente de la Dirección General de Trabajo.

El Artículo 29 del Código de Trabajo indica: “El contrato escrito de trabajo debe contener:

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

³⁸ López Larrave. **El derecho latinoamericano del trabajo**. Pág. 859.



h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad del material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;

i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;

j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y

k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar y el número del Documento Personal de Identificación.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.”

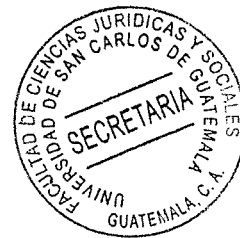
No tiene justificación alguna la discriminación para los trabajos en donde no es necesario el contrato escrito. Así mismo, cuando no es contrato escrito debe extenderse una tarjeta o constancia al trabajador en donde indique la fecha en que inició a trabajar y el salario estipulado.



El Artículo 30 del Código de Trabajo regula: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador. El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono”.



CAPÍTULO IV



4. Obligación legal de la Inspección General de Trabajo de garantizar que se respeten las leyes laborales en las actividades laborales que se realicen con la modalidad de teletrabajo

Hay que tener en consideración que desde que se produjo el covid19 en el mundo y especialmente en Guatemala, la modalidad del teletrabajo ha sido una práctica que se ha ampliado considerablemente en las actividades empresariales donde se puede transferir las tareas de los empleados hacia otro lugar distinto de la ubicación física de la empresa; por ejemplo, la casa del trabajador.

La situación que en la actualidad la Inspección General de Trabajo no supervisa por considerar que no es responsabilidad de esta llevar a cabo ese control, lo cual ha conllevado una pesada carga laboral para las personas que llevan a cabo el teletrabajo; por lo que en este trabajo se pretende demostrar supervisar la relación laboral existente en el teletrabajo para garantizar que la misma cumpla con las leyes laborales vigentes en el país.

4.1. El teletrabajador

La mayoría, piensa que teletrabajar, se refiere al uso de las tecnologías en el quehacer diario y de cierta manera es así. El teletrabajador requiere del conocimiento y uso intensivo de las TIC en el desarrollo de sus actividades. Sin embargo, debe considerarse

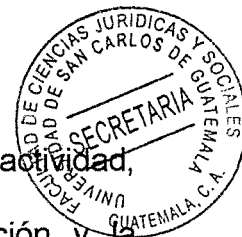


otro aspecto importante, como lo es la distancia. Es decir, la persona trabaja fuera o distante de las oficinas del negocio o empresa para la cual labora. En base a lo anterior, se puede plantear el uso de la siguiente fórmula para definir el teletrabajo: Teletrabajo = Trabajo + Distancia + Uso intensivo de las TIC.

Teletrabajadores, son aquellos que trabajan de forma computarizada (con un ordenador), alejados del negocio de su empleador o de la persona que les contrata, y que transmiten los resultados de su actividad vía un vínculo de telecomunicación. Es importante aclarar, en relación a esta definición, que trabajar de forma computarizada, puede ocurrir no sólo con computadores personales, sino también con portátiles, teléfonos celulares inteligentes, centrales telefónicas especiales; requiere del uso de intranets, extranets e Internet, sistemas de información empresariales, entre otras TIC actuales.

Así mismo, demanda contar con otras tecnologías tales como: fax, impresoras y dispositivos de almacenamiento. En cuanto a la distancia, muchos autores plantean: si trabajar cerca de la oficina o en algunos lugares preparados tecnológicamente por la empresa, fuera de su establecimiento principal o si sólo el no estar en el sitio de trabajo, pero estar conectado constantemente a la compañía por medio de la tecnología, es teletrabajar. Esto puede variar y es tema de discusión el cómo hacerlo.

Sin embargo, en términos de una definición, distancia tiene que ver con no estar localizado en el edificio de la compañía o empresa que contrata a la persona, y no hace referencia a cuánto tiempo; sólo al espacio. Por su parte, el CIDEA (2000: 7), plantea lo siguiente: "El teletrabajo ocurre cuando trabajadores asalariados realizan todo o parte



(regular u ocasionalmente) de su trabajo fuera del sitio habitual de su actividad, normalmente desde el hogar, utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación.”

Es decir, el teletrabajo es desempeñado en una localidad remota a la organización, separando al trabajador del contacto personal con otros colaboradores, y entendiendo que la tecnología permite esta separación, mediante la facilitación de la comunicación y del trabajo. Se puede entender, igualmente, que el teletrabajo engloba una amplia gama de actividades que pueden realizarse a través de las TIC, ya sea a tiempo completo o parcial.

Otro aspecto importante a considerar en el teletrabajo es lo relativo a la remuneración del trabajador, quien puede ser asalariado o un profesional freelance. Ello no genera diferencia en el concepto, pues a la final el trabajador termina realizando las tareas y alcanzando las metas convenidas con la organización.

“El teletrabajo, es una aplicación de las telemáticas a entornos empresariales, el mismo implica la relación laboral por cuanto propia o por cuanto ajena, considerando de igual forma el contrato de trabajo a domicilio donde la prestación de la actividad se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, sin vigilancia del empresario y utilizando medios telemáticos proporcionados mayormente por la empresa contratante. En este sentido, el teletrabajo posibilita enviar el trabajo al trabajador; de igual forma, esta modalidad admite la práctica de una amplia gama de actividades profesionales que pueden realizarse a tiempo completo o parcial.”



Esta definición, abarca más clara y completamente los aspectos a los que puede referirse el teletrabajo: distancia, uso intensivo de las TIC, tiempo, profesiones y trabajo. Pero lo más interesante, es que plantea el hecho de que es el trabajo, el que va al trabajador y no el trabajador al trabajo; replanteándose las maneras tradicionales de trabajar.

Desde una perspectiva epistemológica, la definición de teletrabajo supone un reto debido a la diversidad de actividades que busca abarcar. Para simplificar el escenario, se ha alcanzado un consenso para entender como teletrabajo a aquellas actividades laborales que requieren la utilización de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) fuera de la dependencia del empleador y que se llevan a cabo desde casa. Dicha definición posee la ventaja de que no hace distinción entre las diferentes modalidades o jornadas de trabajo que puedan existir dentro del teletrabajo y abarca tanto a quienes se emplean de manera parcial u ocasional como a aquellos que lo hacen de forma permanente. Además, permite distinguir el teletrabajo de otras formas de ocupación realizadas desde casa, como los múltiples empleos manuales.

4.2. Problemática

La pandemia ocasionada por la enfermedad COVID-19 ha modificado por completo la vida de millones de personas alrededor de todo el mundo. En poco tiempo, todas las esferas del mundo social se han transformado de forma radical, entre ellas la laboral. Muchos trabajadores que ocupaban un espacio en diferentes centros de trabajo han sido trasladados a sus casas, desde donde laboran actualmente. En este contexto, el teletrabajo se ha posicionado como una modalidad que ha permitido conservar una gran

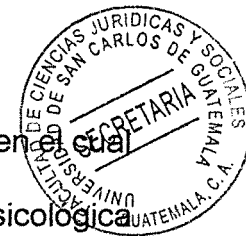


cantidad de empleos, auxiliando en el mantenimiento de la productividad de las empresas al mismo tiempo que protege la salud de sus empleados, lo cual ha traído en muchos casos sobrecarga de trabajo y aumento de los gastos del trabajador debido a que el patrono no lo dota de las herramientas necesarias para llevar a cabo las tareas determinadas por su contrato de trabajo.

Aunque algunos de los millones de empleados que ahora realizan sus actividades laborales bajo la modalidad de teletrabajo volverán a la modalidad presencial cuando las empresas y gobiernos tomen la decisión de reanudar actividades y levanten las medidas de confinamiento, es probable que un porcentaje importante de trabajadores deba adoptar el teletrabajo de manera definitiva. Con excepción de aquellos centros de trabajo que de manera previa ya lo incorporaban en el marco de sus políticas internas, hasta el momento el teletrabajo se ha implementado mayoritariamente de forma defensiva e improvisada; es decir, como una opción emergente ante un evento que nadie podía prever.

Sin embargo, se estima que el teletrabajo se convierta en una opción cada vez más recurrente para las empresas en un futuro no muy distante, gracias a que la experiencia de la pandemia ha demostrado como muchas labores pueden ser llevadas sin mayor problema a casa. Otro cambio que ha tenido lugar durante los últimos años en el mundo del trabajo ha sido la creciente preocupación por el bienestar laboral de los trabajadores.

Durante mucho tiempo, la salud ocupacional se encargó de investigar exclusivamente cuestiones relacionadas con la salud y seguridad física de los trabajadores. Sólo de



forma reciente la investigación ha comenzado a adoptar un enfoque holístico, en el cual también son sometidas a consideración cuestiones emocionales y de índole psicológica que afectan a los trabajadores; este cambio de enfoque se agrupa bajo el concepto de bienestar laboral, término que amalgama aspectos de la seguridad y salud de los teletrabajadores abordándolos tanto del punto de vista físico como del psicológico y el social.

Desde la perspectiva del bienestar laboral surgen una serie de cuestionamientos acerca de la viabilidad del teletrabajo. En primera instancia, no puede soslayarse que los centros de trabajo cuentan con determinadas características particulares y están acondicionados para que dentro de ellos se realicen actividades específicas. Debido a la forma apresurada en que muchos han migrado al teletrabajo, no ha sido posible garantizar que estas cualidades se repliquen en cada uno de los hogares de los trabajadores, donde un buen número de nuevos teletrabajadores ha tenido que improvisar espacios de trabajo acondicionando algún rincón de su hogar que difícilmente contará con todas las cuestiones necesarias en materia de ergonomía para la realización de sus labores.

Esta situación suscita serias dudas acerca de las consecuencias del teletrabajo sobre la salud de los trabajadores. Por la situación de en cierta manera encontrarse con la necesidad de la improvisación de espacios de trabajo no garantiza las condiciones idóneas para su realización y se lamenta posteriormente en la salud de la persona. Todo ello puede dar lugar a que surjan problemas musculoesqueléticos a causa de malas posturas, así como dificultades visuales y/o auditivas por la existencia de espacios incorrectamente iluminados o con mucho ruido.



Además, se acentúan riesgos laborales de índole psicosocial como el estrés asociado a las dificultades de comunicación, la acumulación excesiva de trabajo, la inadecuada distribución de tiempos y cargas de trabajo, y la coexistencia en el mismo espacio de las actividades propias del mundo laboral con las de la vida familiar. De tal modo, el teletrabajo es una modalidad laboral que se enfrenta hoy a múltiples desafíos en términos de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Mientras que en el horizonte se divisa su auge creciente, los resultados de investigaciones al respecto adquieren mayor relevancia, pues se vuelve cada vez más necesario conocer las repercusiones de esta forma de trabajo sobre el bienestar de los teletrabajadores. Es por ello que el Instituto de Seguridad y Bienestar Laboral (ISBL) de España llevó a cabo el proyecto de Observatorio Tecnoestrés, con el objetivo de conocer la forma en que se manifiesta el tecnoestrés en trabajadores de distintas áreas y ocupaciones, derivado del uso de las TIC en sus actividades cotidianas.

Se pueden observar los efectos de la mala forma de trabajar y por su parte, los efectos negativos más frecuentes del teletrabajo que identificaron los autores revisados fueron los siguientes: 1) problemas asociados a la falta de infraestructura tecnológica adecuada para realizar las labores cotidianas, lo cual genera estrés en el trabajador al consumir tiempo de la jornada de trabajo; 2) extensión de la jornada laboral y empalme de las labores cotidianas con los deberes del trabajo; 3) sensación de falta de apoyo organizacional, a la hora de realizar labores complejas o nuevas; 4) sensación de soledad y falta de cohesión del teletrabajador; 5) retroalimentación irregular por parte de los supervisores.

Asimismo, los investigadores insisten en la necesidad de que los empleadores presten mayor atención a los problemas de salud ocupacional de sus teletrabajadores y que creen estrategias especializadas para atenderlos. Dado que hasta el momento no se ha dado un tratamiento especial al teletrabajo desde el enfoque de la salud ocupacional y la tendencia que se ha impuesto ha sido trasladar las recomendaciones generales a esta modalidad de trabajo sin reparar en sus características específicas.

Hasta el momento, las posiciones acerca de los efectos del teletrabajo sobre la salud de los teletrabajadores continúan muy divididas y no resulta posible establecer conclusiones contundentes al respecto. Aunque sí se identificaron ciertos padecimientos constantes como altos niveles de estrés en jornadas extensas de trabajo y sensación de aislamiento y soledad, así como un deterioro de la vida social. Quizá el tema sobre el cual existe mayor controversia es el de la conciliación entre vida laboral y vida familiar, en este punto los resultados de las investigaciones son sumamente contradictorios.

4.3. Definición de la Inspección General de Trabajo

Para establecer una definición de lo que es la Inspección General de Trabajo, se debe hacer un desglose de cada uno de sus componentes. Para comenzar debe establecerse lo que es Inspección, entendiéndose por esta el cuidado de velar por algo. “De las acepciones generales de inspección entraña, como examen, observación o reconocimiento de alguien o algo, como núcleo o cuerpo que desenvuelve esa actividad en alguna esfera”.³⁹

³⁹ **Ibid.** Pág. 755.

Al referirse al trabajo, este concepto hace alusión a las normas laborales, por lo que teniendo esto claro se puede esgrimir que Inspección General de Trabajo es el: “órgano administrativo que, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma”.⁴⁰ Asimismo se puede decir que Inspección General de Trabajo es un “servicio oficial y administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público general de la producción y el del equilibrio social”.⁴¹

4.4. Antecedentes históricos

“La Inspección del Trabajo tuvo sus inicios en la legislación española, específicamente en la Ley del 24 de julio de 1873, en la cual se encomendaba a esta tarea a una especie de órgano colegiado, integrado por dueños de fábricas y obreros, asimismo integraban estos órganos colegiados el maestro de la escuela y el medico del lugar, cuyos cargos eran desempeñados por el juez municipal.

Sin embargo, por la múltiple representación que se daba en estos órganos, nunca se integraron tal y como estaba establecido en la Ley mencionada y la tarea era desempeñada en forma unilateral por el juez municipal sin que este fuera apoyado por los demás representantes; en virtud de lo cual posteriormente se creó la figura de los Inspectores de Trabajo.

⁴⁰ Ossorio. Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**. Pág. 388.

⁴¹ Cabanellas. Ob. Cit: Pág. 755.

Un año después de la creación de esta ley española, específicamente el 19 de mayo del año 1874, los franceses constituyeron lo que era una inspección laboral propiamente dicha, la cual estaba conformada por un limitado cuerpo de inspectores de trabajo que se encargaban de velar por el respeto de los derechos laborales únicamente de las mujeres y de los trabajadores menores de edad.

En el año 1883, en Inglaterra se organiza un rudimentario servicio de fiscalización del trabajo mediante la Ley Altorp, que constituye el antecedente más cercano de las actuales inspecciones de trabajo cuya expansión propiamente dicha se dio desde comienzos del siglo pasado y muy especialmente después de la primera guerra mundial.

A partir de la creación de la Organización Internacional del Trabajo, agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuyos principales objetivos son mejorar las condiciones de trabajo, promover empleos productivos y el necesario desarrollo social, y mejorar el nivel de vida de las personas en todo el mundo, fue creada por el Tratado de Versalles en el año 1919, como una sección autónoma de la Sociedad de Naciones, convirtiéndose, en 1946.

En el primer organismo especializado de la ONU. El Tratado de Versalles en su Artículo numero 427 numeral 9º. "Se refiere al servicio de la Inspección del Trabajo, se declara que deberá tener por misión esencial asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos concernientes a las condiciones del trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión; duración del trabajo y de los descansos: trabajo nocturno: prohibiciones del empleo de ciertas personas en trabajos peligrosos y insalubres o



superiores a sus fuerzas; higiene y seguridad”.⁴²

A través de la Organización Internacional del Trabajo, se suscribió el convenio internacional número 81 en el año 1947 y que se refiere a la Inspección de Trabajo en la Industria y el Comercio, el cual fue ratificado por el gobierno de Guatemala el 28 de enero del año 1952, el cual se refiere a la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales en los ámbitos de su aplicación.

Este convenio fue el antecedente necesario para que en Guatemala se creara la Institución de la Inspección General de Trabajo, como una dependencia del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, antecedente del actual Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargándose ya a la misma la obligación de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan con las disposiciones de trabajo y de previsión social. Posteriormente, en el año 1994, Guatemala ratificó el convenio número 129 de la Organización Internacional del Trabajo y que se refiere a la Inspección de Trabajo en la Agricultura, el cual fue ratificado el 20 de mayo de 1994.

Para determinar lo relacionado a la inspección, es de esa manera que se puede observar que actualmente, la Inspección General de Trabajo está creada por el Código de Trabajo, Decreto número 330 reformado por el Decreto número 1441, ambos del Congreso de la República, el cual contiene sus funciones y obligaciones, siendo la principal de todas el velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan con las leyes laborales y de previsión social del país.

⁴² Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 757.

Se anota que es su principal función ya que, contrario a lo que la mayoría piensa, aparte de esta, la Inspección General de Trabajo desempeña otras funciones, verbigracia: participar en la integración de órganos colegiados, participar como amigable componedor en los conflictos de trabajo que se susciten, evacuar las consultas que se le formulen en materia de trabajo, ser parte en los juicios ordinarios de trabajo, siendo esta ultima la que especialmente interesa para el presente trabajo.

4.5. Naturaleza jurídica

La Inspección General de Trabajo es una dependencia administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y por tal razón es parte del Organismo Ejecutivo, es decir que forma parte de la estructura organizativa del Estado. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el encargado de ejecutar las políticas referentes al trabajo, y gran parte de esta función la realiza a través de la Inspección General de Trabajo, la cual tiene la categoría de una Dirección General, siendo esta su naturaleza jurídica.

Pero existe la problemática de ubicar la Inspección General de Trabajo dentro de cualquiera de las dos grandes y más aceptadas ramas del derecho, derecho público y derecho privado, por lo que se hará una exposición de las dos teorías fundamentales que sirven para determinar si una rama del derecho pertenece al derecho público o al derecho privado, y son las siguientes:

a) Teoría del interés: "Los expositores de esta teoría, afirman que cada norma regula relaciones jurídicas, en las cuales está en juego determinado tipo de intereses y cuando

estos son de carácter colectivo estamos frente al derecho público y cuando son de carácter individual estamos frente al derecho privado”.⁴³

b) Teoría de la naturaleza de la relación: “Parte de que los criterios diferenciales entre derecho público y derecho privado no deben tener como base los intereses jurídicos protegidos, sino que la naturaleza de las relaciones que se establece, a saber.

b.1) Relación de coordinación: Se califican como tales cuando los sujetos que participan en la relación jurídica se encuentren colocados en un plano de igualdad. Solo pueden participar en esta calidad de igualdad los particulares o cuando el Estado participa sin hacer uso de su imperio de institución rectora.

b.2) Relación de supraestructura: Esta clase de relaciones jurídicas se da cuando el Estado interviene en las mismas imponiendo su autoridad, es decir, no hay igualdad de los sujetos de la relación. Al darse estos presupuestos estamos frente al derecho público”.⁴⁴

Tomando en cuenta la exposición anterior, se puede ubicar a la Inspección General de Trabajo dentro del Derecho Público, toda vez que dentro del ejercicio de sus funciones los Inspectores de Trabajo hacen uso de su autoridad delegada por el Estado como ente rector de las políticas laborales del país las cuales, como se mencionó anteriormente, forman parte de las funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

⁴³ López Aguilar, Santiago. **Introducción al Estudio del derecho**. Pág. 154

⁴⁴ **Ibid.** Págs. 154 y 155

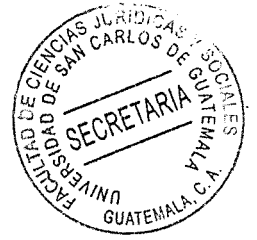


4.6. Solución

En los últimos años se han producido importantes cambios en el ámbito empresarial y laboral, entre los que destaca la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo, lo que ha generado una serie de repercusiones tanto en la ordenación del trabajo al interior de las empresas, como en la vida familiar, por lo que trabajadores y trabajadoras han tenido que comenzar a replantearse de manera cada vez más intensa su rol en el empleo y en la familia. Esto último es especialmente significativo, si se considera que la normalidad de las relaciones laborales fue construida a partir de la realidad de los hombres trabajadores.

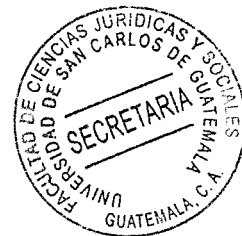
Por consiguiente, el desafío contemporáneo desde una mirada social, cultural, jurídica y económica es reorientar esa normalidad a partir del reconocimiento de la igualdad de hombres y mujeres, potenciando también medidas que posibiliten armonizar las implicancias que para el trabajo tiene la dimensión personal y familiar de trabajadores y trabajadoras. Este fenómeno social que ha comenzado a tomar cada vez más fuerza en la última década, ha tenido una fuerte incidencia en la regulación jurídica del trabajo por cuenta ajena y en las instituciones tradicionales del Derecho del Trabajo, las que han tenido que comenzar a readaptarse a este nuevo escenario.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA



Desde que se produjo el covid19 en el mundo y especialmente en Guatemala, la modalidad del teletrabajo ha sido una práctica que se ha ampliado considerablemente en las actividades empresariales donde se puede transferir las tareas de los empleados hacia otro lugar distinto de la ubicación física de la empresa.

La Inspección General de Trabajo tiene la obligación legal de velar por que patronos, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro, por lo que no tiene ningún impedimento legal, sino al contrario está obligada por ley a garantizar que los empleadores cumplan con las leyes laborales en las actividades que se realizan a partir del teletrabajo.





BIBLIOGRAFÍA

- ALIAGA, Oscar. **El trabajo confinado en el hogar y sus efectos en el desempeño y la productividad laboral durante la época del covid19**. En: (99+) El Teletrabajo y sus efectos en el desempeño y la productividad laboral durante la Pandemia Mundial de Covid 19 | Oscar Aliaga Rebolledo and rolando soto belmar - Academia.edu
- BARRERO FERNÁNDEZ, Antonio. **El teletrabajo**. Madrid, Ed. Ágata, 1999.
- CAAMAÑO ROJO, Eduardo. **Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico**. En Revista de Derecho de la Universidad Austral de Chile, 18 (julio 2005).
- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario enciclopédico de derecho usual. S. R. L. Viamonte 1730, piso 1 , Buenos Aires, Argentina: Ed: Heliasta 1 980.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Diccionario jurídico elemental. 14a ed , Buenos Aires, Argentina: Ed Heliasta S.R.L., 2000.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. T.1, vol 2.; 3a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L. 1987.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed Porrúa S.A. 1998
- Consejo Económico y Social, El trabajo a tiempo parcial, Informe N° 4 Sesión ordinaria del pleno de fecha 18 de septiembre de 1996, Madrid, España: 1996.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1984.
- HENRÍQUEZ, HELIA CÁRDENAS, Ana Selamé, Teresita. **Trabajo a domicilio en el siglo XXI. Tres miradas sobre el teletrabajo, en Cuaderno de Investigación, 26**. Santiago, Chile: Dirección del Trabajo, 2005.
- FERNANDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.
- LOPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Cooperativa de Consumo Integral R. L. Tomo I, Guatemala: 1995.
- LOPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho del trabajo guatemalteco**. IUS Ediciones. 2007
- LOPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho latinoamericano del trabajo**. T. 1 y 21. UNAM, México: Ed. Impresos Aldina Rosell y N, (s.f.)



Oficina Nacional de Servicio Civil. **Manual de Organización de la Administración Pública.**

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Ed. Heliasta Viamonte. Buenos Aires, Argentina: 1982.

RIEZNIK DOSSIER, Pablo Antonio. **Las formas del trabajo y la historia.** 3 ed. Buenos Aires: Ed. Biblos. 2007.

SÁNCHEZ-TOLEDO, Agustín. **Efectos del teletrabajo sobre el bienestar de los trabajadores.** En: [1132-6255-medtra-30-02-234.pdf \(isci.es\)](#).

THIBAUT ARANDA, Javier. **El teletrabajo. Análisis jurídico laboral.** 2ª edición, Madrid, España: Consejo Económico y Social, 2001.

Legislación:

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

Convenio 19 de la Organización Internacional del Trabajo. La Igualdad de Trabajo (Accidentes de Trabajo), 1925.

Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 114-97, 1997.

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

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