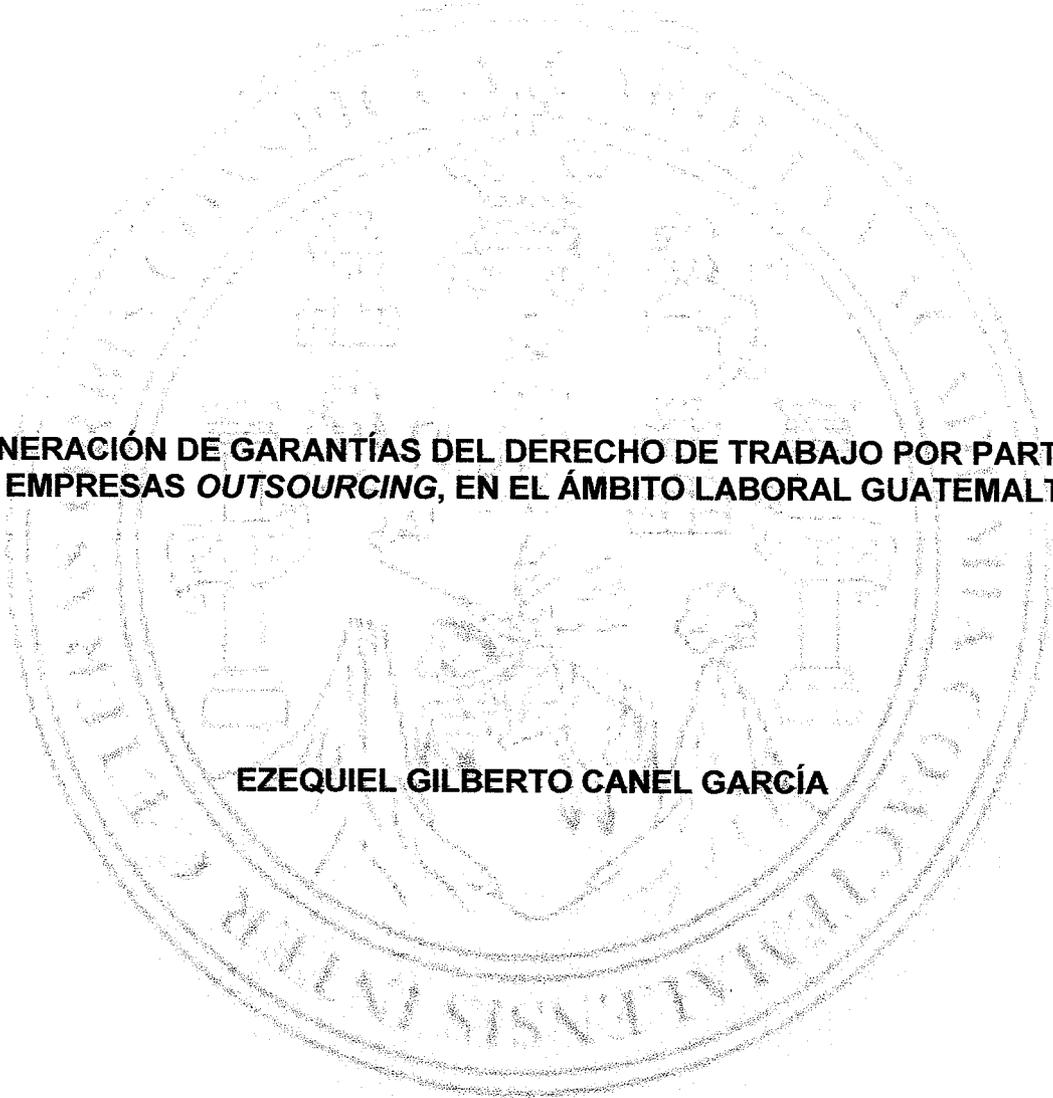


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**VULNERACIÓN DE GARANTÍAS DEL DERECHO DE TRABAJO POR PARTE DE  
LAS EMPRESAS *OUTSOURCING*, EN EL ÁMBITO LABORAL GUATEMALTECO**

**EZEQUIEL GILBERTO CANEL GARCÍA**

**GUATEMALA, JULIO DE 2023**

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

**VULNERACIÓN DE GARANTÍAS DEL DERECHO DE TRABAJO POR PARTE DE  
LAS EMPRESAS *OUTSOURCING*, EN EL ÁMBITO LABORAL GUATEMALTECO**

**TESIS**

**Presentada a la Honorable Junta Directiva  
de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
de la Universidad de San Carlos de Guatemala**

**Por**

**EZEQUIEL GILBERTO CANEL GARCÍA**

**Previo a conferírsele al grado académico de  
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**Y los títulos profesionales de**

**ABOGADO Y NOTARIO**

**Guatemala, julio 2023**

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA  
DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES  
DE LA  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUAEMALA**

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase**

Presidenta:	Licda. Nidia Graciela Aju Tezaguic.
Vocal:	Lic. Marco tulio Mejía Herrera.
Secretario:	Lic. Carlos Dionisio Alvarado García.

**Segunda Fase**

Presidente:	Lic. Menfil Osberto Fuentes Pérez.
Vocal:	Lic. Edwin Orlando Xitumul Hernández.
Secretario:	Lic. Marvin Omar Castillo García

**RAZON:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas Y contenido de la tesis”. (artículo 43 Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala)



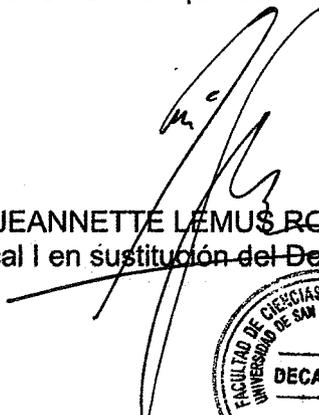
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, trece de mayo de dos mil veintiuno.

Atentamente, pase a el LICENCIADO EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante EZEQUIEL GILBERTO CANEL GARCIA, intitulado: "VULNERACIÓN DE GARANTÍAS DEL DERECHO DE TRABAJO POR PARTE DE LAS EMPRESAS OUTSOURCING, EN EL AMBITO LABORAL GUATEMALTECO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

  
ASTRID JEANNETTE LEMUS RODRÍGUEZ  
Vocal I en sustitución del Decano



cc.Unidad de Tesis  
AJLR/dmro.





LICENCIADO  
EDDY AUGUSTO AGUILAR MUÑOZ  
ABOGADO Y NOTARIO COL. 6410  
11 calle 4-52 zona 1, primer nivel. Oficina 4, edificio Asturias  
Departamento y municipio de Guatemala  
Cel. 2232-3916 y 3434-1785

---

Guatemala, 15 junio del 2021

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



Doctor Herrera:

De acuerdo al nombramiento de fecha trece de mayo de dos mil veintiuno, recaído en mi persona, he procedido a revisar la tesis del Bachiller **EZEQUIEL GILBERTO CANEL GARCIA**, titulado **“VULNERACIÓN DE GARANTÍAS DEL DERECHO DE TRABAJO POR PARTE DE LAS EMPRESAS *OUTSOURCING*, EN EL ÁMBITO LABORAL GUATEMALTECO”**, en virtud de lo anterior me permito emitir el siguiente

#### DICTAMEN

El trabajo de tesis realizado por el bachiller Ezequiel Gilberto Canel Garcia, es un estudio que reúne los requerimientos establecidos en el Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, ya que en él se abordan aspectos doctrinarios generales con relación a la vulneración de los derechos Laborales establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, Código de Trabajo y demás leyes relacionadas.

En cuanto al contenido científico y técnico de la Tesis me permito opinar que el trabajo realizado puede ser un aporte fundamental para mejorar el funcionamiento del sistema laboral guatemalteco. La impunidad en materia laboral con a que algunos empleadores se desempeñan, trasgrediendo los derechos mínimos laborales



guatemaltecos, simulando contratos de trabajo a plazo fijo, cuando se da continuidad laboral, por lo que se considera de gran importancia la contribución científica de la investigación, para que el estado por medio del Ministerio de Trabajo, corrija y sancione a los empleadores trasgresores de los derechos mínimos laborales guatemaltecos. Siendo el fenómeno estudiado, aunado al rigor científico con que se ha investigado el tema, garantía de una investigación adecuada y un aporte sensible para el estudio del derecho laboral en Guatemala

La estructura formal de la tesis se realizó en una secuencia ideal para un entendimiento de la misma, así como la utilización de los medios analíticos, sintéticos, y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica adecuada.

Se verifico la delimitación del área de investigación, y la bibliografía utilizada fue acorde para que se alcanzaran los objetivos y el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Las conclusiones y recomendaciones que el sustentante aporta, son congruentes al tema de vulneración de lo derechos laborales en Guatemala, en virtud que indica cuales son las causas y las intenciones de los empleadores, causas que merecen un análisis por parte del ente encargado del cumplimiento, regulaciones y sanciones que en este caso es el Ministerio de Trabajo por medio de su Inspección General De trabajo.

Se ha tenido también conocimiento de los cambios que el Bachiller Canel García ha realizado en el informe de tesis, según lo sugerido en las revisiones de la Comisión de Estilo.

Es por ello que al haberse cumplido los requisitos del Normativo para elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Publico, resulta procedente emitir **DICTAMEN FAVORABLE:** al trabajo de tesis revisado.

Sin otro particular me despido de usted.



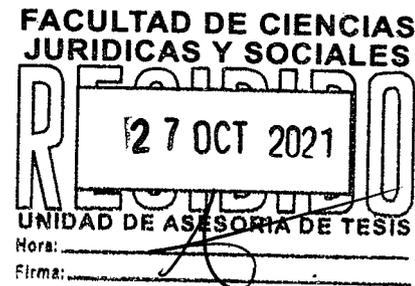
*Eddy Augusto Aguilar Muñoz*  
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado 6410

*Licda, Vilma Danisa Mejia Garcia*  
Abogada y Notaria Colegiada No. 16,971 Telefono 37329242  
Email: [vilmadmejia@hotmail.com](mailto:vilmadmejia@hotmail.com) [vilmadanisamejia@gmail.com](mailto:vilmadanisamejia@gmail.com)



Guatemala, 27 de octubre del 2021

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



Respetable Doctor Herrera

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con el objeto de informarle que he cumplido con la función de ASESOR del Bachiller **EZEQUIEL GILBERTO CANEL GARCÍA** intitulado "LA INEFICACIA DE LA TUTELARIDAD CONSTITUCIONAL COMO GARANTÍA EN EL DERECHO DE TRABAJO GUATEMALTECO", cual cambio a "**VULNERACIÓN DE GARANTÍAS DEL DERECHO DE TRABAJO POR PARTE DE LAS EMPRESAS OUTSOURCING, EN EL ÁMBITO LABORAL GUATEMALTECO**", según resolución de fecha veintinueve de noviembre del año dos mil diecinueve, por tanto emito el siguiente DICTAMEN.

Aclaro que no me une con el estudiante parentesco alguno y a mi criterio, el estudio cumple con los requisitos y formalidades que establece el reglamento de la Facultad, el Bachiller llevo a cabo una exhaustiva investigación y los cambios necesarios sugeridos para mejorar y actualizar la comprensión del tema desarrollado de la siguiente forma.

**a. CONTENIDO CIENTÍFICO Y TÉCNICO:**

El trabajo aporta información técnica y científica, por la cual el sustentante sugiere aportes a considerarse en la emisión de leyes mercantiles que regulen la creación de empresas *outsourcing* en Guatemala, y en el ámbito laboral leyes que regulen los contratos de trabajo de las personas contratadas por servicios técnicos o profesionales para las empresas *outsourcing*.

El bachiller utilizó los métodos científico, comparativo, analítico, deductivo, sintético e inductivo, así mismo varias técnicas congruentes conforme al contenido de la investigación.



b) **REDACCIÓN:**

El trabajo realizado está compuesto por cuatro capítulos de fácil redacción y comprensión para el lector.

c) **CONTRIBUCIÓN CIENTÍFICA:**

El trabajo de tesis realizado es un aporte importante porque constituye hallazgos referentes al tema, instando intereses de la sociedad y funcionarios públicos con facultades pertinentes para volver positivas las leyes en materia de derecho laboral nacionales e internacionales y sistemas que se apliquen para que sean efectivas las normas escritas.

d) **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:**

Son congruentes al tema del trabajo, indicando las causas de vulneración de los derechos de los trabajadores que merecen análisis y estudio, así como el apoyo de los empresarios en Guatemala, brindando los mecanismos y sugerencias para mejorar la aplicación de las leyes laborales existentes y la creación de nuevas leyes acorde a la realidad laboral actual.

e) **BIBLIOGRAFÍA:**

La bibliografía utilizada es acorde para alcanzar los objetivos y el desarrollo del trabajo de investigación presentado.

Derivado de lo expuesto, le manifiesto que el trabajo de investigación es congruente tanto en su contenido, bibliografía, conclusiones, recomendaciones y técnicas científicas utilizadas, por lo que resulta procedente emitir DICTAMEN FAVORABLE al trabajo de tesis, por cumplir con los requisitos establecidos para el efecto.

Sin otro particular, quedo de usted atentamente,

Licda. Danisa Mejía García  
ABOGADA Y NOTARIA

Colegiada 16.971



**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



Guatemala, 05 de junio de 2013.

Licenciado  
 LENIN IVAN LOARCA PALENCIA  
 Ciudad de Guatemala

Licenciado LENIN IVAN LOARCA PALENCIA:

Atentamente me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que recibí el dictamen del (de la) Consejero (a) - Docente de la Unidad de Asesoría de Tesis de esta Facultad, en el cual hace constar que el plan de investigación y el tema propuesto por el estudiante: EZEQUIEL GILBERTO CANEL GARCIA, CARNÉ No. 9722169, intitulado "LA INEFICACIA DE LA TUTELARIDAD CONSTITUCIONAL COMO GARANTÍA EN EL DERECHO DE TRABAJO GUATEMALTECO", reúne los requisitos contenidos en el Normativo respectivo.

Me permito hacer de su conocimiento que como asesor está facultado para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar la investigación. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual regula: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, 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, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".

"D Y ENSEÑAD A TODOS"

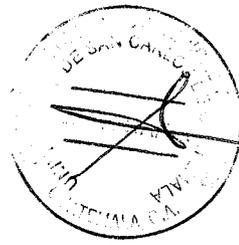
DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA  
 Jefe de la Unidad Asesoría de Tesis



cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo



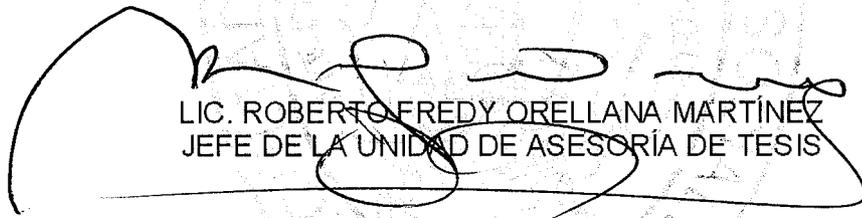
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala 29 de noviembre de 2019.

Atentamente pase a la LICENCIADA VILMA DANISA MEJIA GARCÍA, en sustitución del asesor propuesto con anterioridad LICENCIADO LENIN IVAN LOARCA PALENCIA, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis de el estudiante EZEQUIEL GILBERTO CANEL GARCIA, carné:9722169 intitulado "LA INEFICACIA DE LA TUTELARIDAD CONSTITUCIONAL COMO GARANTÍA EN EL DERECHO DE TRABAJO GUATEMALTECO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultada para recomendar a el estudiante, si así lo estima conveniente la modificación del bosquejo preliminar de temas y de las fuentes de consulta originalmente contempladas, asimismo, el título del punto de tesis propuesto. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

  
LIC. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ  
JEFE DE LA UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis, interesado y archivo  
RFOM/JP.

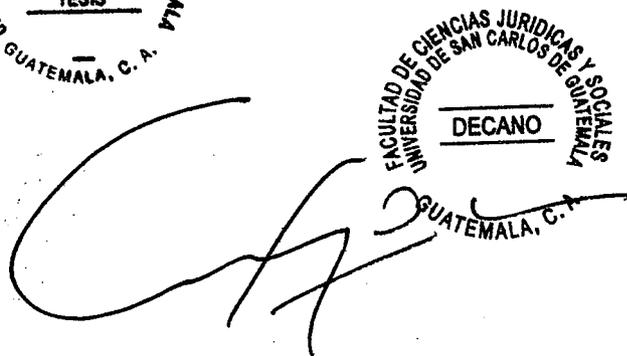
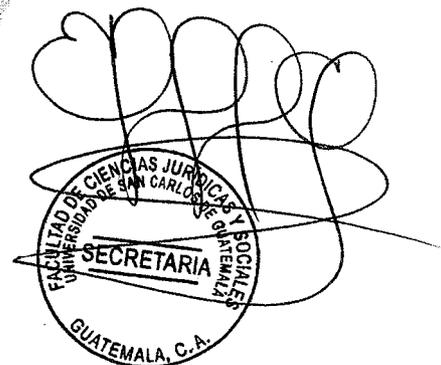




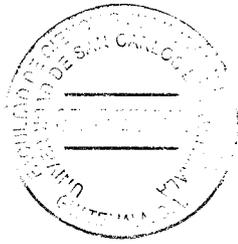
Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, treinta de noviembre de dos mil veintidós.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante **EZEQUIEL GILBERTO CANEL GARCIA**, titulado **VULNERACIÓN DE GARANTÍAS DEL DERECHO DE TRABAJO POR PARTE DE LAS EMPRESAS OUTSOURCING, EN EL ÁMBITO LABORAL GUATEMALTECO**. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/SAQO



## ACTO QUE DEDICO



- A DIOS:** Ser supremo que ilumina mi vida y mi camino.
- A MIS PADRES:** Flores sobre su tumba.
- A MIS HERMANOS:** Por los gratos momentos de nuestra niñez y juventud.
- A MI ESPOSA:** La mujer que más amo, quien ha sido mi impulso y mi apoyo más fuerte e incondicional.
- A MIS HIJOS:** Mis tesoros más grandes, y como muestra de ejemplo de que se deben cumplir las metas y propósitos.
- A:** La universidad de San Carlos de Guatemala, por darme la oportunidad y el privilegio de ser un estudiante San Carlista.
- A:** La facultad de Ciencia Jurídicas y Sociales por brindarme el conocimiento necesario para ser un profesional del derecho al servicio de toda mi linda GUATEMALA.

# ÍNDICE



Pág.

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

## CAPÍTULO I

1. Historia del derecho laboral.....	1
1.1. Antecedentes históricos.....	2
1.2. Surgimiento del derecho del trabajo o derecho laboral.....	3
1.3. Definición de derecho del derecho de trabajo.....	5
1.4. Principios generales del derecho de trabajo.....	7
1.4.1. La tutelaridad.....	7
1.4.2. Garantías mínimas.....	8
1.4.3. La necesidad y la imperatividad.....	9
1.4.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo. ....	10
1.4.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público.....	10
1.4.6. El derecho del trabajo es hondamente democrático.....	11
1.4.7. El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo.....	11
1.5. Naturaleza jurídica del derecho laboral.....	12
1.6. Fuentes del derecho de trabajo.....	13

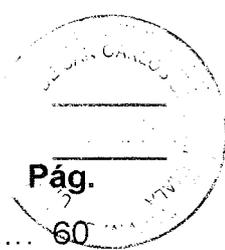
## CAPÍTULO II

2. El derecho laboral en Guatemala.....	15
2.1. Nacimiento del derecho laboral en Guatemala. ....	15
2.2. Definición de relación laboral .....	18
2.2.1. Relaciones laborales individuales .....	19
2.2.2. Relaciones laborales colectivas.....	20
2.2.3. Relaciones internacionales de trabajo .....	21

2.4. Elementos que conforman una relación de trabajo.....	22
2.4.1. Obligaciones de los patronos.....	22
2.4.2. Otras obligaciones patronales.....	27
2.5. El trabajador o empleado.....	30
2.5.1. Obligaciones y derechos de los trabajadores.....	31
2.6. Tipos o clases de trabajo.....	33
2.6.1. El trabajo subordinado y dependiente.....	33
2.6.2. Trabajo asalariado.....	34
2.6.3. Trabajo independiente y/o autónomo.....	35
2.6.4. Trabajo temporal y eventual.....	35
2.6.5. Trabajo intermitente.....	36
2.6.6. Trabajo nocturno.....	37
2.6.7. Trabajo peligroso.....	37
2.6.8. Trabajo por equipos.....	37
2.7. Contrato de trabajo.....	38
2.7.1. Clases o tipos de contrato de trabajo.....	39

### CAPÍTULO III

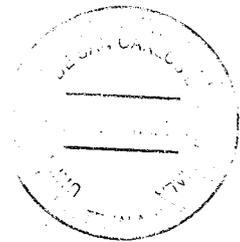
3. Las prestaciones laborales en Guatemala.....	43
3.1. Regulación legal.....	43
3.2. El salario.....	46
3.2.1. Historia del salario mínimo.....	46
3.2.2. La Comisión Nacional del Salario.....	48
3.3. El aguinaldo.....	50
3.4. Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público.....	52
3.5. Bonificación incentivo.....	53
3.6. Las vacaciones y otros descansos.....	57
3.6.1. Pago de días festivos.....	58
3.6.2. Día de descanso semanal.....	59



3.7. La indemnización universal.....	60
3.7.1. Definición.....	63
3.7.2. Elementos de la indemnización.....	63
3.7.3. Fuentes de la indemnización.....	66
3.8. Las comisiones.....	67
3.9. Las horas extras.....	68
3.10. Los viáticos.....	68
3.11. Las ventajas económicas.....	69

## CAPÍTULO IV

4. Vulneración de garantías del derecho del trabajo por parte de las empresas <i>outsourcing</i> en el ámbito laboral guatemalteco.....	71
4.1. ¿Qué es el <i>outsourcing</i> ?.....	71
4.2. Ventajas de las empresas <i>outsourcing</i> .....	73
4.3. Desventajas de las empresas <i>outsourcing</i> .....	73
4.4. La subcontratación, externalización de la mercadotecnia o tercerización.....	74
4.5. Percepciones negativas de la subcontratación ( <i>outsourcing</i> ).....	76
4.6. Beneficios de la subcontratación.....	77
4.7. naturaleza jurídica del <i>outsourcing</i> .....	80
4.8. Los derechos laborales dentro del <i>outsourcing</i> .....	82
4.8.1. Formas de relación laboral dentro del <i>outsourcing</i> .....	83
4.8.2. La subcontratación.....	83
4.8.3. La intermediación laboral.....	83
4.8.3.1. Niveles de intermediación laboral.....	84
4.9. La subcontratación desde el punto de vista internacional.....	86
4.10. Vulneración de las garantías laborales mínimas dentro del <i>outsourcing</i> .....	98
CONCLUSIONES.....	101
RECOMENDACIONES.....	103
BIBLIOGRAFÍA.....	105

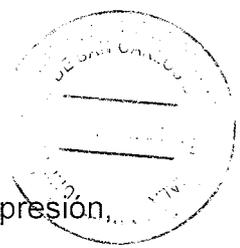


## INTRODUCCIÓN

El fin primordial de la realización del presente estudio es dar a conocer lo vulnerable que se encuentran los trabajadores frente a las nuevas prácticas económicas empresariales en Guatemala, la alta tasa de desempleo obliga a las personas sobre todo a los jóvenes recién graduados a buscar una posición económica estable en la sociedad Guatemalteca, aceptando puestos de trabajo, muchos con garantías laborales mínimas, y otros que no llegan a esas garantías mínimas.

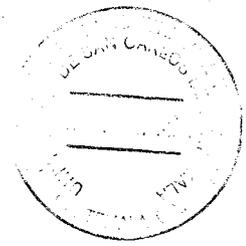
El concepto de subcontratación es relativamente joven, sin embargo, las influencias extranjeras abarcan prontamente a los países en desarrollo como los latinoamericanos, no obstante, no haber una legislación laboral que especifique el tipo de contratación laboral en una empresa que contrata personal para atender a otra empresa que resulta ser cliente de la primera, las personas aceptan este tipo de empleo, en el cual se les contrata bajo la condición de renunciar a todo tipo de prestaciones laborales, a ser un empleado contratado bajo servicios técnicos o profesionales, debiendo emitir una factura para tener derecho a su pago, que resulta pago de honorarios y no pago de salario.

En este trabajo de investigación se han cumplido los objetivos propuestos, se ha comprobado la hipótesis planteada en cuanto a que las empresas que trabajan con la subcontratación vulneran las garantías laborales mínimas de los trabajadores al contratarlos.



El estudio que se presenta se ha dividido en capítulos para una mejor comprensión, iniciando con lo más general hasta llegar al punto principal del estudio: el capítulo primero hace una breve reseña histórica del nacimiento del derecho del trabajo a nivel mundial, desde sus orígenes, fuentes, principios, características, naturaleza jurídica y otros aspectos relevantes que han dado lugar a la creación del llamado derecho de los trabajadores; el capítulo segundo, describe lo relativo a la historia del derecho de trabajo en Guatemala, como fueron surgiendo una a una las instituciones del derecho, individual y colectivo, los conflictos y las luchas por las mejoras salariales la formación de los sindicatos, las relaciones laborales y los elementos que la conforman; el capítulo tercero, es un estudio acerca de las prestaciones laborales, las prestaciones irrenunciables, así como la indemnización por razón de despido injustificado, las horas extras, ventajas económicas y otros, que se han logrado a través de la lucha de los trabajadores y que los patronos están obligados a pagar por ley; y por último, el capítulo cuarto, se hace un estudio sobre las empresas en el ámbito del *outsourcing*, o subcontratación, tanto a nivel mundial como nacional.

El estudio se realizó utilizando el método científico, así como el método deductivo e inductivo. Asimismo, en el desarrollo del todo trabajo se hizo un análisis y síntesis del estudio. Se utilizó la técnica bibliográfica para redactar el informe, para evidenciar como funciona en la realidad actual y en nuestro medio la subcontratación.



## CAPÍTULO I

### 1. Historia del derecho laboral

Todo ser humano, desde el principio de la humanidad ha buscado la manera de dignificarse a sí mismo, por medio de actividades que le conduzcan a proveer de mejores condiciones de vida tanto para sí mismo, como para la familia que está bajo su responsabilidad.

El trabajo ha surgido a través de la historia de la humanidad, como una actividad vital, cuyos principios dignifican tanto a la sociedad en conjunto, como al hombre en lo individual.

El derecho del trabajo es una rama jurídica, relativamente joven, de sentido humano y en constante cambio y crecimiento.

En este capítulo se tratará lo relativo al derecho del trabajo en general, principiando con un breve análisis histórico de creación y antecedentes, las definiciones que se le han otorgado a través de las diversas épocas, las características principales, los principios que lo definen y que lo hacen ser fundamental en la vida del ser humano; las teorías relativas a su naturaleza jurídica, analizando finalmente su finalidad y objeto.



## 1.1. Antecedentes históricos

En 1848, tuvo lugar el movimiento revolucionario, denominado primavera de los pueblos durante el cual el gobierno provisional de Francia publicó un decreto en el que se comprometió a garantizar la existencia del obrero a través del trabajo.

En Francia surgió una fuerte crisis económica, lo que llevó al paro a muchos obreros, como consecuencia de una serie de malas cosechas, especialmente la de patatas, que era el alimento básico para las clases populares. Así mismo la crisis agraria influyó en los sectores industrial y financiero.

La negación de derechos y libertades a importantes sectores de la sociedad francesa: la monarquía de Luis Felipe de Orleans sólo satisfacía los intereses de la alta burguesía, en tanto que la pequeña burguesía como el proletariado quedaban política y económicamente desatendidos.

El gobierno provisional que surgió luego del derrocamiento del Rey Luis Felipe I, proclamó la II República, y fijó la jornada laboral en diez a once 10-11 horas, reconociendo de esta forma el derecho al trabajo para todos los ciudadanos.

La primera reglamentación de las relaciones laborales se conoce en el Código Civil de Napoleón de 1804, esta ley establece algunos principios básicos tales como derechos y libertades fundamentales y que forman parte esencial de la Declaración de Derechos



Humanos, la libertad individual, la libertad de conciencia o la libertad de trabajo, autonomía de la voluntad e igualdad de las partes en la celebración de los contratos, dando lugar al desarrollo del Derecho del Trabajo, cuyo objetivo, es proteger al trabajador.<sup>1</sup>

## **1.2. Surgimiento del derecho del trabajo o derecho laboral**

El derecho del trabajo surge de las nuevas relaciones que se establecieron durante la revolución Industrial; el poder económico y político que adquirieron los industriales capitalistas, va surgiendo primero de forma espontánea y esporádica, por diversos tipos de protestas, como las manifestaciones, la huelga, la ocupación de fábricas y el sabotaje, que precedieron a la formación de organizaciones de trabajadores (los sindicatos) que demandaban mejoras socioeconómicas que no podían conseguirse a título individual. Los capitalistas mantenían la postura de que los Estados no debían legislar interfiriendo en la libre contratación entre empleadores y trabajadores, por lo que en primera instancia el Estado intervenía en los conflictos laborales limitándose durante mucho tiempo a la represión de las protestas, consideradas ilícitas, mediante la acción policial o militar; por parte de los sindicatos y trabajadores se demandaban mejoras tanto salariales como en las condiciones de trabajo y una regulación que protegiera a la parte más débil en la supuesta libertad de contratación. La parte más débil en una relación laboral es el trabajador.

---

<sup>1</sup>Castillo Reynoso, Carlos. **Derecho del trabajo, panoramas y tendencias México**. Pág.293-294.



El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde la segunda mitad del siglo XIX, y más tardíamente en unos países que en otros.

La Constitución de Weimar junto a la Constitución de México sancionada dos años antes, dieron origen al constitucionalismo social, que estableció el Estado de bienestar y reconoció los derechos de los trabajadores. Posteriormente nació la Organización Internacional del Trabajo en el año mil novecientos diecinueve, creada por medio del Tratado de Versalles que puso fin a la Primera Guerra Mundial, el derecho del trabajo adquiere respaldo internacional plasmado en la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.

Virgilio Levaggi, al brindar su opinión sobre el trabajo indica “El trabajo que dignifica y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo.”<sup>2</sup>

La inclusión de este concepto a la realidad, traería soluciones más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el desarrollo integral, la realización

---

<sup>2</sup>Levaggi, Virgilio. **Democracia y trabajo decente en América latina**. Pág. 28.



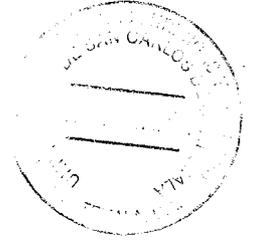
personal. El apareamiento del derecho del trabajo se debió a condiciones impuestas por los capitalistas y las protestas de los trabajadores, dando lugar al surgimiento de los principios e instituciones jurídicas para proteger a la parte más débil de la relación laboral, el trabajador.

A través de la historia el trabajador ha buscado la mejora salarial, reducción de horas de trabajo, mejores beneficios, que afectan a los capitalistas, es por ello que surgen los conflictos laborales.

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

El trabajo en sí, es un conjunto de actividades físicas, o mentales, realizadas con el objetivo de alcanzar una meta, solucionar un problema o producir bienes y servicios para atender las necesidades humanas. Etimológicamente, la palabra trabajo proviene del latín *tripalium*, que era una especie de cepo de madera, que durante el imperio romano, se utilizaba para sujetar a los presos, con el tiempo el vocablo se convirtió en sinónimo de sufrimiento, penalidad, padecimiento, desgracia, etc., posteriormente y con el transcurrir del tiempo y el uso frecuente, éste se convirtió en *entripaliare* y posteriormente la humanidad lo convirtió en lo que hoy se ha llamado trabajo.

Gracias al trabajo el ser humano comienza a conquistar su propio espacio, así como el respeto y la consideración de los demás, lo cual además contribuye a su autoestima, satisfacción personal y realización profesional, sin contar con el aporte que hace a la



sociedad.

Algunos tratadistas del derecho, definen al derecho laboral diciendo: “El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él. Para el logro de este fin, este medio o instrumento que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones.”<sup>3</sup>

Al derecho de trabajo se llama también derecho del trabajo, “esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales). En los aspectos legales contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción.”<sup>4</sup>

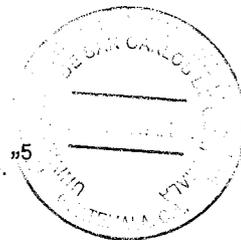
De igual forma Santiago López Aguilar, por su parte, al referirse al derecho del trabajo dice que “es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas

---

<sup>3</sup>Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág.7.

<sup>4</sup>Cabanellas de Torres, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 121.

sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores.”<sup>5</sup>



## 1.4. Principios generales del derecho de trabajo

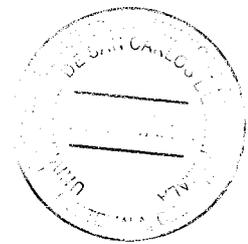
### 1.4.1. La tutelaridad

Enuncia que el derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores porque trata de la existente desventaja económica, social y cultural entre patronos y trabajadores. Con este principio se brinda protección jurídica de carácter preferente a la parte más débil, el trabajador, para cumplir con el principio de igualdad que garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece en el tercer considerando literal a) que “El Derecho de Trabajo es un Derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.” Carlos B. Sacalxot Váldez, establece que el principio es casi universal, pues el espíritu del derecho de trabajo es brindar una protección especial al trabajador, por ser la parte más vulnerable de la relación laboral; la tutelaridad por lo tanto no debe ser entendida como un derecho preferencial o clasista, sino sencillamente para no exponer al trabajador a los abusos que en el momento de la contratación pueda estar sujeto.<sup>6</sup>

<sup>5</sup>López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho. Tomo 1** Pág.35.

<sup>6</sup>Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual del trabajo.** Pág. 8 y 9.

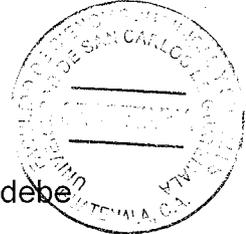


### 1.4.2. Garantías mínimas

El Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece en la literal b de la parte de los Considerandos, que “El Derecho de Trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.”

Se les ha denominado garantías mínimas, porque los derechos de que goza el trabajo pueden ser aumentados en forma gradual y de acuerdo a la posición del trabajador en relación al patrono, sin embargo estas no pueden disminuir, pues todo aquel precepto que se crea o se establezca con el propósito de disminuir, las condiciones laborales, el salario, o aumentar las horas laborales fuera de las jornadas de trabajo ya reguladas, constituye una violación a los derechos laborales, la legislación laboral garantiza, que las condiciones laborales indicadas no se tergiversen o disminuyan en perjuicio de la clase trabajadora.

El derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las siguientes características: Garantías mínimas, protectoras del trabajador; irrenunciables únicamente para el trabajador.



Entiéndase como mínimas porque es lo menos que el Estado considera debe garantizarse a los trabajadores; por ejemplo, el salario mínimo, no es que compense totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones.

Son protectoras del trabajador, en virtud de que es la parte más débil de la relación y por eso estas normas tienden a protegerlo en contra del capital. Se consideran irrenunciables únicamente para el trabajador porque el patrono si puede renunciar a las mismas puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador. Estas garantías son normas imperativas para el trabajador, es decir de cumplimiento forzoso aún en contra de su voluntad.

Estas garantías por su misma naturaleza de ser mínimas son susceptibles de ser superadas a través de contratación individual, contratación colectiva, o pactos colectivos de condiciones de trabajo. Aunque el mismo principio señala que el pacto colectivo de condiciones de trabajo es la institución que logra realmente la superación de las garantías mínimas.

#### **1.4.3. La necesidad y la imperatividad**

El derecho del trabajo es necesario e imperativo, su aplicación es forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, por lo que limita el principio de la autonomía de la voluntad. En el derecho del trabajo no es posible llevar a cabo



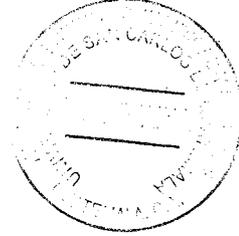
condiciones inferiores a las establecidas en la ley, toda vez que estas normas son de forzoso cumplimiento pues se estima que configuran un contenido mínimo en beneficio de los trabajadores, por lo que limita la libertad de la contratación, y la intervención del Estado en actividades reservadas a la iniciativa privada.

#### **1.4.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo**

Este importante principio recoge los hechos concretos de la vida social para lograr una solución justa de los hechos conflictivos que se presentan. Es realista porque estudia al individuo en la realidad social que se encuentra e indica que para resolver un caso es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; es objetivo porque tiende a resolver diversos problemas, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

#### **1.4.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público**

Al ocurrir la aplicación del derecho del trabajo, el interés privado debe ceder ante el social o colectivo. El derecho del trabajo es público y no privado, pues el cumplimiento de sus normas no depende de la voluntad de los particulares, sino que se imponen incluso colectivamente.



#### **1.4.6. El derecho del trabajo es hondamente democrático**

Porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población. Este principio es de carácter filosófico y político: que denota la preocupación de los legisladores, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido siendo la mayoría de la población y de ahí se pretende que a través de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de producción dentro de una posición muy distinta a las del individualismo jurídico, éste último no coincide con la libertad económica. Solamente resta agregar que lamentablemente este enunciado a la fecha no ha tenido plena realización.

#### **1.4.7. El derecho del trabajo es un derecho esencialmente conciliador entre el capital y el trabajo**

El principio cuenta con múltiples inconvenientes para su aplicación debido a que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores puedan solucionarse mediante la intervención directa de las partes interesadas, pero tratándose en la mayoría de las situaciones, los intereses del patrono y el trabajador son muy distintos y es cuando técnicamente este principio no se aplica, desde luego con estricto apego a la ley, porque a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, mayormente en perjuicio de éstos últimos.



### 1.5. Naturaleza jurídica del derecho laboral

El derecho de trabajo tiene como fin principal elevar las condiciones de vida de los trabajadores utilizando los medios existentes, y contribuir al establecimiento de un orden social justo. Se está frente al derecho público cuando se tutela un derecho no patrimonial, y cuando se tutela un derecho patrimonial, se está frente a normas de derecho privado.

Para distinguir si una norma que rige a los sujetos de una relación jurídica es de derecho público o privado es necesario ver el plano en que los sujetos se encuentran dentro de ella; si los sujetos se encuentran en un mismo plano, es una norma de derecho privado, es decir, una relación de coordinación; si uno de los sujetos de la relación está en un plano de superioridad, es una norma de derecho público, pero puede ocurrir que los sujetos de la relación estén en un plano de igualdad y, sin embargo, las normas que los rigen sean de derecho público; por ejemplo, los tratados internacionales.

Si una de las partes impone a la otra las condiciones del contrato, se está frente a normas de derecho público; pero si las partes tienen facultades para discutir las condiciones o normas reguladoras del contrato, estamos frente al derecho privado.

Determinar si el derecho del trabajo es del derecho público, del derecho privado o del derecho social, dependerá, de las condiciones de la relación laboral.



Hay autores que sostienen una tesis monista, como la que señala que el derecho del trabajo se rige por normas de derecho privado, por tratarse de relaciones entre particulares: patrón y trabajador. Otros dicen que se rige por normas de derecho público, por tener su base en la Constitución, porque contiene normas de interés público, irrenunciables, por la vigilancia que ejerce el Estado en las relaciones de las partes.

Otros autores lo consideran como un derecho dual o mixto, colocándolo en un plano intermedio, pues contiene normas de derecho público y de derecho privado, es decir, con una participación simultánea.

Otra tesis señala que tampoco se puede pensar en un derecho privado cuando los trabajadores forman coaliciones y sindicatos y recurren al Estado para adquirir su registro, y cuando se hace extensiva la contratación colectiva, incluso, a aquellos que no intervinieron en el contrato. En cambio, se dice que el contrato individual sí es materia de derecho privado.<sup>7</sup>

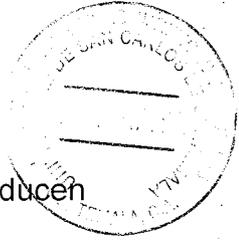
## **1.6. Fuentes del derecho de trabajo**

Las fuentes del derecho que inspiran el nacimiento y la aplicación del derecho del trabajo son:

**Fuentes reales:** Son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales

---

<sup>7</sup> Dávalos, José, **Grandes temas constitucionales, el constituyente laboral.** Pág. 75-77.



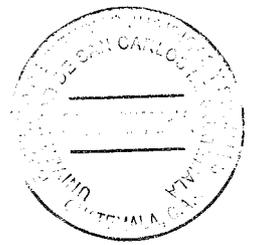
tales como los hechos económicos, políticos y culturales. Estas fuentes se producen por factores o elementos que determinan el contenido de normas, como las producidas en un gobierno de facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

**Fuentes formales:** Se producen por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia.

**Fuentes históricas:** Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.

**Fuentes específicas:** En Guatemala, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, como fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala se conocen a: La Constitución Política de la República, los Convenios y Tratados internacionales o regionales, Código de Trabajo, Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo, los demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.

## CAPÍTULO II



### 2. El derecho laboral en Guatemala

En este capítulo se describe una breve reseña de la historia del derecho laboral en Guatemala, su evolución a través de la historia, como y porque razón se fue dando el nacimiento de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, la formación de las asociaciones defensoras de los trabajadores y los sindicatos, se define además en qué consiste una relación laboral, qué elementos la conforman y por último se realiza un análisis de cada uno de los mismos, incluido en ello el contrato de trabajo, las diversas formas de los contratos y las obligaciones que cada uno conllevan.

#### 2.1. Nacimiento del derecho laboral en Guatemala

La historia de Guatemala es una explotación constante y, por el contrario, una determinación del pueblo a cambiar las circunstancias. El pueblo maya fue conquistado por el español Pedro de Alvarado durante la primera parte del siglo XVI; fue hasta el 15 de septiembre de 1821 cuando Guatemala ganó su independencia de España.

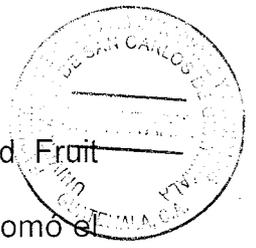
Desde la independencia de Guatemala su pueblo ha continuado luchando por su derecho a participar en la política de su país. Los primeros sindicatos fueron formados por artesanos y trabajadores del ferrocarril, de fincas de bananos y de los puertos



durante los años veintes, y el Departamento Nacional de Labor, fue creado en el año 1925, pero con limitaciones para los trabajadores en huelga.

Los sindicatos sufrían ataques durante la presidencia del General Jorge Ubico, de 1930 a 1944. Durante esta época las palabras unión, trabajador, huelga y derechos laborales fueron prohibidas en el vocabulario cotidiano. Personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetos a castigos; muchas fueron a la cárcel.

Los diez años de 1944 a 1954 se refieren a menudo como los diez años de primavera. En 1944 Juan José Arévalo ganó una victoria arrolladora con el programa socialismo espiritual. La nueva constitución dio el derecho a votar a todos los adultos y los programas de Arévalo incluían programas de bienestar, la construcción de escuelas y hospitales, un programa de alfabetización, y los derechos de los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados. Jacobo Arbenz, el próximo presidente popular, empezó a hacer unas reformas agrarias que fueron acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el panorama político del país. Arbenz fue apoyado por campesinos, estudiantes y sindicalistas. Firmó la Ley de Reforma Agraria en julio del año 1952. Como resultado de las reformas las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a más de 100,000 familias guatemaltecas y la **United Fruit Company** (UFCO) de los Estados Unidos de América, perdió más de la mitad de su tierra. La Agencia de Inteligencia Central (CIA) de los Estados Unidos de América, el



dirigente que también estaba en el consejo de administración de la United Fruit Company (UFCO), apoyó a la deposición de Arbenz y coordinó un golpe que tomó el poder de Arbenz en 1954.

Los avances durante estos años incluyeron una jornada laboral de ocho horas, salarios mínimos, regulación de cómo podían trabajar los niños y las mujeres, vacaciones pagadas, el derecho a organizarse, pacto colectivo, el derecho a hacer huelgas, tribunales laborales, y un sistema de seguridad social. El primer código de trabajo fue establecido en el año 1947.

El conflicto armado comenzó en el año 1960 y continuó hasta el año 1996. Fue una época de altibajos para los sindicatos. Cuando el presidente Arbenz fue forzado a abandonar su posición como presidente fue reemplazado por el Coronel Carlos Castillo Armas y todos los sindicatos establecidos fueron disueltos, los líderes fueron detenidos y asesinados, y las organizaciones entre los campesinos fueron prohibidas. La Central de Inteligencia (CIA) hizo una lista de 70 mil sospechosos políticos que incluyó a muchos sindicalistas. En 1961 solo había 50 sindicatos reconocidos. Era prohibido para los sindicatos participar en política y las justificaciones de hacer una huelga fueron limitadas.

Sin embargo, los años setentas tuvieron un aumento en la industrialización y también en la participación sindical. En 1976 el Comité Nacional de la Unidad Sindical fue formado. En 1984 y 1985 centenares de sindicalistas ocuparon una fábrica de



botellas de Coca-Cola que iba a cerrarse ilegalmente. Después de un año los trabajadores ganaron su lucha y la fábrica se quedó abierta.

Asesinatos por motivos políticos fueron tan comunes durante el conflicto armado que el liderazgo de la mayoría de los sindicatos fueron asesinados o forzados al exilio. “A pesar de la firma de los Acuerdos de Paz en el año 1996 el sector de labor organizado continúa sintiendo opresión y oposición y continúa luchando a diario para asegurar sus derechos a trabajar, salarios justos y buenas condiciones humanas para trabajar.”<sup>8</sup>

## **2.2. Definición de relación laboral**

Una relación laboral es aquella relación contractual que nace entre una empresa o persona llamada empleador y una persona natural llamada trabajador o empleado, es la relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada. La relación de trabajo actualmente se regula por un contrato de trabajo.

Para Manuel Ossorio una relación laboral es “aquella que representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas

---

<sup>8</sup> Jiménez Rodríguez, Ericka Alejandra. **Discriminación laboral hacia los aspirantes a puestos vacantes en el proceso de reclutamiento y selección.** Pág. 7.



partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo.”<sup>9</sup>

Existe una relación de trabajo, desde el momento en que una persona presta sus servicios, técnico, profesionales, intelectuales, o físicos o de cualquier índole, a otra persona y a cambio de esos servicios, recibe por parte de la otra persona, individual o jurídica una remuneración, no es necesario que exista para ello un contrato de trabajo escrito, ya que la relación laboral puede ser tácita.

### **2.2.1. Relaciones laborales individuales**

Las relaciones laborales individuales son las que establece un trabajador aislado directamente con su empleador o su representante.

En la relación laboral individual, el trabajador se encuentra en situación de dependencia o subordinación del empleador. “Esa desigualdad jurídica dificulta la posibilidad de una relación contractual entre ambas partes, ya que la voluntad del trabajador está afectada. Lo que podría causar situaciones incómodas, injustas o personales que afecte el estado emocional del trabajador.”<sup>10</sup> Adicionalmente, el trabajador suele encontrarse en una situación de debilidad económica frente al empleador.

---

<sup>9</sup> Ossorio Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, Pág. 833.

<sup>10</sup> Rojas Chávez Armando Mario. **El acoso o "mobbing" laboral**. Pág. 6.

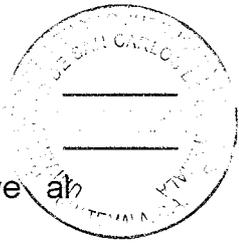


### 2.2.2. Relaciones laborales colectivas

Al hablar de relaciones colectivas de trabajo, se trata de acciones y derechos que corresponden a todos los trabajadores por el simple hecho de serlo. Cuando la representación es sindical esta se vincula por medio de las secciones sindicales y de los delegados sindicales. Los modos y maneras que tienen los trabajadores de participar en la dirección de las actividades de la empresa son muchos y afecta a varias áreas, como son la negociación colectiva y control de las condiciones de trabajo entre otras.

Una de las manifestaciones más importantes de las relaciones laborales son las que se realizan de manera colectiva, es decir entre los sindicatos y las empresas o las organizaciones de empleadores. Eventualmente en esas relaciones puede intervenir el Estado.

El dialogo social consiste en las relaciones de comunicación, consulta y negociación entre gobiernos, empleadores y sindicatos sobre cuestiones de interés común. Está fundado en el principio del tripartismo, es decir que las cuestiones relacionadas con el empleo deben ser resueltas por las tres partes principales en las relaciones laborales que son el Estado, el capital y el trabajo. “El diálogo social intenta establecer un clima de cooperación entre los actores sociales, conformados por los sindicatos, las empresas y el Estado), compartiendo información, consultándose mutuamente, o negociando colectivamente, arribando a convenios colectivos, cuando



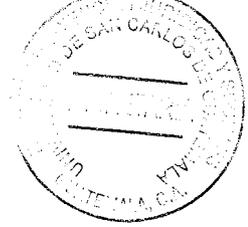
es entre sindicatos y patrones, o pactos sociales tripartitos cuando incluye al Estado.”<sup>11</sup>

### **2.2.3. Relaciones internacionales de trabajo**

Las relaciones internacionales de trabajo existen desde principios del siglo XX cuando se conformó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919, como ámbito para canalizar las relaciones entre los estados y las organizaciones de trabajadores y empleadores. Los acuerdos alcanzados en la OIT suelen tomar forma como convenios internacionales de trabajo que siguen los mismos principios que los tratados. Internacionalmente los empleadores están agrupados en una organización única, la Organización Internacional de Empleadores (OIE), en tanto que los trabajadores están organizados en dos centrales, la mayoritaria Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Federación Sindical Mundial (FSM), de tendencia comunista. Asimismo, tanto los empleadores como los trabajadores se encuentran organizados por ramas de industria (construcción, metalurgia, textil, minería, hotelería, etc.). Desde fines de los años 80, las organizaciones sectoriales de empleadores y trabajadores han comenzado a firmar acuerdos marco internacional (AMIS), con el fin de garantizar derechos laborales mínimos en todo el mundo.

---

<sup>11</sup> Añez Hernández, Carmen. **Subordinación flexibilización y relaciones laborales encubiertas**. Pág. 15.



## **2.4. Elementos que conforman una relación de trabajo**

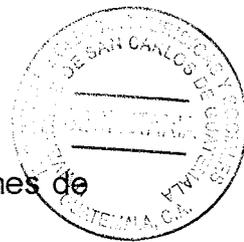
Para que exista una relación de trabajo deben incurrir en ella varios elementos, siendo ellos, el patrono, el trabajador, el estado, y el contrato de trabajo por lo que cada uno merece una definición más amplia en el presente capítulo.

El Código de Trabajo guatemalteco, en su Artículo 2, señala que: “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.”

El patrono regular o permanente es aquél que genera actividades en locales o lugares con carácter continuo, recurrente, y por un período indeterminado de tiempo. El patrono eventual o temporero es el que desarrolla actividades en locales o lugares de índole ocasional y de tiempo limitado.

### **2.4.1. Obligaciones de los patronos**

Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos, trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos. No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva.



El Código de Trabajo de Guatemala, en su Artículo 61 señala como obligaciones de los patronos las siguientes:

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

1. Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.

2. Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso.

c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra.



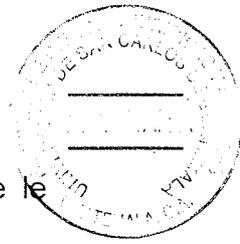
d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia.

e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite.

f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.

h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.



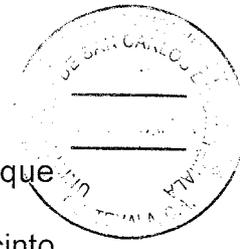
i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida.

j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten.

k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.

l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.

m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales,

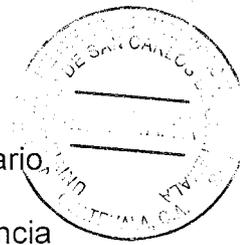


que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que pueda consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y

o) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres (3) días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los



miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

7. En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.”

#### **2.4.2. Otras obligaciones patronales**

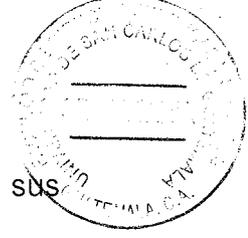
Pagos a la Seguridad Social: sobre el total de los salarios pagados, sin incluir la Bonificación incentivo para los Trabajadores del Sector Privado, Decreto 78-89, del Congreso de la República de Guatemala, se deben calcular los siguientes desembolsos: Cuota patronal: 12.67%, integrado de la siguiente forma: 10.67% para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), 1% para el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) y 1% para el Instituto de Recreación de los Trabajadores del Sector Privado (IRTRA). A excepción de las entidades no lucrativas las cuales no efectúan el pago del 1% al Instituto de Recreación de los Trabajadores del Sector Privado (IRTRA), en tal sentido la cuota se reduce a un 11.67%. Cuota laboral: al empleado se le descuenta de su salario 4.83%, para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), sin incluir la Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala).



El patrono tiene la obligación de pagar una bonificación incentivo de Q. 250.00 mensuales a cada empleado, según la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado (Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala). Esta bonificación no está afecta al pago de prestaciones laborales ni al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS e INTECAP.

En cuanto a la retención de rentas del trabajo en relación de dependencia, el patrono tiene la obligación de retener el Impuesto Sobre la Renta. La retención se deberá hacer mensualmente, hasta completar el monto del total del impuesto determinado. En el mes de enero de cada año, los empleadores deben conciliar el Impuesto Sobre la Renta retenido mensualmente, con el impuesto determinado sobre la Renta Imponible de cada empleado actualizada al 31 de diciembre. Si el impuesto retenido fue menor al valor del total del impuesto, el empleador procederá a retener la suma faltante. En el caso que el empleador haya retenido sumas que excedan el valor del impuesto, deberá proceder a realizar la devolución al empleado en una o varias cuotas hasta completarlas.

En el mes de julio de cada año, los empleadores están obligados a pagar a sus trabajadores, en concepto de la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público (Bono 14), el equivalente al 100% del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o su proporción. El 100% de la bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.



En el mes de diciembre de cada año, los empleadores están obligados a pagar a sus trabajadores, en concepto de Aguinaldo, el equivalente al 100% del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o su proporción.

Deberá pagarse el 50% en la primera quincena del mes de diciembre y el 50% restante en la segunda quincena del mes de enero, o podrá pagarse el 100% en la primera quincena de diciembre voluntariamente, sin que se esté obligado al pago de ningún complemento en el mes de enero.

Dentro de del concepto de patrono también existen otras figuras que suelen tener la calidad de patrono y trabajador a la vez, según el Código de Trabajo pueden ser:

Representante del empleador establecido en el Artículo 4o. que indica “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.” Es aquí donde se da la doble relación, como trabajador del patrono y como



patrono de los trabajadores a su cargo.

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

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

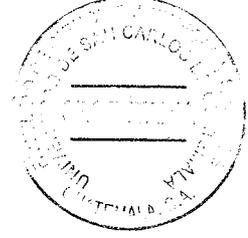
## **2.5. El trabajador o empleado**

Se denomina trabajador o empleado a “todo aquel que realiza una labor socialmente útil, que realiza una tarea manual y cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado. La parte retribuida en el contrato de trabajo.”<sup>12</sup>

El Código de Trabajo de Guatemala, en su Artículo 3o. 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.”

---

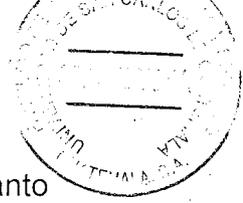
<sup>12</sup>Cabanellas de Torres, Guillermo. **Ob.Cit.** Pág. 126.



### 2.5.1. Obligaciones y derechos de los trabajadores

El Código de Trabajo de Guatemala, en sus Artículos 63 y 64 señala qué derechos y obligaciones tiene el trabajador frente al patrono y sus compañeros de trabajo, entre otras dice el Artículo 63

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a



cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa.

h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;

i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.”

Artículo 64. Se prohíbe a los trabajadores:

“ a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.

b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.

c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas



estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.

d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados.

e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzo cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y

f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.”

## **2.6. Tipos o clases de trabajo**

Tanto en la teoría como en la ley se establecen diversos tipos de trabajos y cada uno de ellos se identifica plenamente.

### **2.6.1. El trabajo subordinado y dependiente**

Es aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador asalariado a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y privado de su libertad que sólo lo recobra cuando concluye la jornada de trabajo.



“El trabajo subordinado, cuya contraprestación capital se halla en el salario, incluye el trabajo objeto del contrato de igual nombre. El trabajo autónomo es la figura laboral opuesta. El vínculo de dependencia es sólo funcional, es decir, la ejecución de trabajo no puede ir más allá de lo pactado. No puede ordenarle afiliarse o no a un partido político o sindicato.”<sup>13</sup>

El empleador da únicamente directivas: En función del trabajo, en función de la naturaleza de su labor y en tareas derivadas del contrato de trabajo.

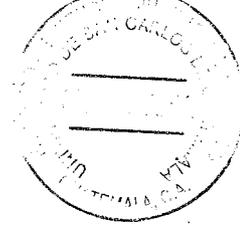
### **2.6.2. Trabajo asalariado**

Es aquel que se presta en virtud de un contrato de trabajo a un empleador, en su fábrica, empresa comercial o industrial y bajo la autoridad de este o su representante, durante la jornada legal de trabajo, realizando tareas que por contrato se ha comprometido a ejecutar, y por el cual recibirá como contra prestación, un emolumento económico llamado salario.

Sus características son que siempre se ejecuta bajo contrato verbal o escrito, dependiente y subordinado al mando del empleador, obligación de recibir un salario y trabajo realizado sólo en la jornada laboral u horas extras pagadas.

---

<sup>13</sup> <http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/07/trabajo-clases.html>, consultado el 7 de agosto del 2019.



### **2.6.3. Trabajo independiente y/o autónomo**

Trabajo independiente y/o autónomo. Consiste en el trabajo realizado por cuenta propia, con instrumentos propios, directamente para el público y sin relación de dependencia ni horario de trabajo.

Por ejemplo, gerentes, administradores, cooperativistas, gastronómicos, *outsourcing*, no están protegidos por el derecho del trabajo.

Sus características son: el trabajo es realizado por cuenta propia, no hay dependencia, los instrumentos de trabajo son del trabajador, el bien producido es directamente para el público, no existe horario de trabajo.

### **2.6.4. Trabajo temporal y eventual**

El trabajo temporal es el que sólo se realiza en ciertas ocasiones, sea en las industrias de trabajo continuo o en las industrias de temporada que generalmente tiene origen en un contrato colectivo de trabajo. Por ejemplo la zafra de caña de azúcar.

Y el trabajo eventual o provisional. Trabajo físico o intelectual con contrato de trabajo a plazo determinado que se realiza sin estar necesariamente en las planillas de pago de salarios de la empresa.



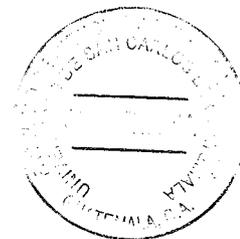
Algunos autores señalan que esa modalidad es distinta de la del trabajo eventual, pues, mientras para aquéllos es obligación patronal utilizar cada temporada los mismos trabajadores que prestaron sus servicios en la anterior, para éstos tal obligación no existe.

La doctrina y la jurisprudencia no coinciden respecto a ciertos problemas fundamentales; por ejemplo, el relativo a si en el lapso que va de una temporada a la siguiente se rompe o suspende la relación de trabajo, o si únicamente se produce un período de inactividad, similar a los que transcurren entre una y otra jornada de labor en los contratos de trabajo comunes.

Tampoco la doctrina y la jurisprudencia mantienen un criterio uniforme respecto a la manera de computar la antigüedad en el trabajo de esa clase de trabajadores; es decir, si sólo se deben sumar los períodos de actividad o también los de inactividad.

### **2.6.5. Trabajo intermitente**

Es aquel que no exige una actividad constante del trabajador durante todo el tiempo de permanencia en el lugar del trabajo. Como esa modalidad supone una menor fatiga en quien lo realiza, se admite una mayor duración de la jornada hasta completar un trabajo real de 8 horas diarias o 48 semanales. La fijación de los trabajos que son intermitentes queda atribuida a la ley o a la autoridad de aplicación.



### **2.6.6. Trabajo nocturno**

Se entiende que es trabajo nocturno el que se realiza entre las 21 y las 6 horas; no puede exceder de 7 horas diarias. Alternándose horas nocturnas y diurnas.

### **2.6.7. Trabajo peligroso**

Es el que en su ejecución implica un serio riesgo para la integridad corporal del trabajador, como la minería a gran profundidad por la contingencia de los desprendimientos de tierra o emanaciones de gases, de las materias explosivas o inflamables o de las instalaciones.

Aparte una mejor retribución por lo común para tales tareas, la peligrosidad lleva casi siempre a jornada legal menor, a prohibición del empleo de mujeres y menores y al más amplio despliegue de los dispositivos y equipos de seguridad y salvamento.

### **2.6.8. Trabajo por equipos**

Equipo se puede definir de dos formas la primera de ellas: como un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea comience y termine a una misma hora en trabajos sin interrupción del mismo, un horario establecidos; y, como un número cualquiera de empleados u obreros cuya tarea esté coordinada para realizarse con



cooperación de los demás.

El trabajo por equipos tiene como principal repercusión la que se refiere a la duración del trabajo, ya que puede ser prolongada más allá de las 8 horas diarias y las 48 semanales, a condición de que el término medio de las horas de trabajo, sobre un período de tres semanas a lo menos, no exceda de las 8 y de las 48 precitadas, y sin que en ningún caso el trabajo semanal exceda de 56 horas.

Tratándose de trabajo nocturno por equipos, la jornada podrá ser de 8 horas entre las 21 y las 6 horas, pero, en compensación por cada 7 días de trabajo nocturno, se concederá al trabajador un descanso equivalente a una jornada.

## **2.7. Contrato de trabajo**

Señala el Código de Trabajo de Guatemala, en su Artículo 19, 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.

Un **contrato de trabajo** es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.



Se llama contrato de trabajo a un documento legal en el que se formaliza un acuerdo entre un patrono (empresario, dueño de tienda, gerente de organización, etc.) y un trabajador, en el que se detallan los términos en que se dará la relación de trabajo, según los cuales el trabajador prestará sus servicios al patrono, bajo su dirección, y recibirá a cambio un salario o retribución monetaria. Dichos términos deberán darse siempre dentro de lo establecido por las leyes laborales del país o el territorio en donde el contrato de trabajo se firme. En caso de que no sea así, un contrato no será tenido por válido de cara a la justicia y no se podrá reclamar legalmente su cumplimiento, es decir, no podrá ser vinculante, ni obligar a nada a quienes lo suscriben.

### 2.7.1. Clases o tipos de contrato de trabajo

Los contratos de trabajo, en principio, pueden ser de dos tipos: **Individuales**. Aquellos que atañen a una sola persona, quien se compromete a prestar un trabajo individual subordinado, a cambio del pago de un salario pre convenido. **Colectivos**. También llamados Contratos Colectivos de Trabajo (CCT), se celebran entre un sindicato de trabajadores o un gremio profesional, y uno o varios patronos. Al abarcar a un conjunto más o menos amplio de trabajadores, estos contratos suelen contar con mayor laxitud de parte de los patronos, ya que se benefician de la contratación masiva.

El Código de Trabajo en su Artículo 25. Indica que “El contrato individual de trabajo puede ser:

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



b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o 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. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y

c) Para obra determinada, cuando 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. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.”

También indica el Código de Trabajo en su Artículo 27 que “El contrato individual de Trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a) A las labores agrícolas o ganaderas.
- b) Al servicio doméstico.
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan 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 en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia 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.”





## CAPÍTULO III

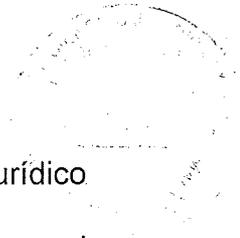
### 3. Las prestaciones laborales en Guatemala

Las prestaciones laborales en Guatemala, fueron naciendo conforme a la necesidad económica de los trabajadores, la necesidad de la satisfacción salarial con el objeto de lograr una vida mejor, para el mismo y la de su familia, en este capítulo se trata todo lo relativo a las prestaciones laborales, el salario principalmente, desde su nacimiento y su evolución hasta la comisión que lo decide anualmente, cuales son las formas de pagarlo a los trabajadores, así como todas las llamadas irrenunciables, entre ellas la Bonificación Anual para los trabajadores del Sector Público y Privado (Bono 14), la Bonificación incentivo, el Aguinaldo, las tan merecidas vacaciones, y otros beneficios que el trabajador debe gozar durante una relación laboral.

#### 3.1. Regulación legal

Las relaciones entre trabajadores y patronos en Guatemala, están reguladas tanto por la Constitución Política de la República de Guatemala, en cuyo Artículo 102, se establecen las prestaciones laborales mínimas y en el Código de Trabajo, donde se desarrolla en forma más extensa los preceptos constitucionales.

En Guatemala la relación trabajador - patrono es tutelar, esto quiere decir que la ley protege al trabajador frente al patrono y establece prestaciones laborales mínimas

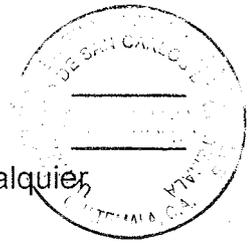


para el mismo, que el patrono debe cumplir obligatoriamente. Según el marco jurídico en Guatemala, la relación laboral se perfecciona desde el momento en que el trabajador está bajo las órdenes directas del patrono o sus representantes, sin que necesariamente exista un contrato escrito, no obstante de ser obligatorio.

Entre las prestaciones que todo patrono debe cumplir se encuentran: Salario ordinario y bonificaciones, aguinaldo, jornadas de trabajo, vacaciones, indemnización por despido justificado. En la administración pública las prestaciones laborales son los beneficios complementarios al sueldo que las dependencias del sector otorgan a sus trabajadores, pudiendo ser éstas de carácter económico y sociocultural, derivadas de las relaciones laborales y contractuales.

El término prestaciones corresponde al plural de la palabra prestación, en tanto, por prestación se refiere a aquel servicio que una autoridad, o en su defecto un contratante, ofrecen o le exigen a otro. Se entiende por laboral a todas aquellas situaciones o elementos vinculados de una u otra forma con el trabajo, entendido este último como cualquier actividad física o intelectual que recibe algún tipo de respaldo o remuneración en el marco de una actividad o institución de índole social.

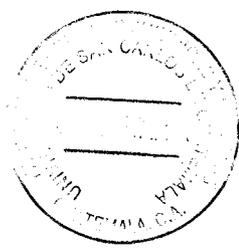
Lo laboral tiene hoy en día diversas acepciones. Puede referirse, a una situación integrada por individuos que contribuyen con su esfuerzo a la consecución de un mismo fin institucional, en un entorno con reglas, obligaciones y derechos. Pero también el término puede tener relación con el aspecto legal del trabajo, que incluye



aquellas consideraciones, leyes y normativas regidas a nivel político para cualquier situación de trabajo.

Para que un trabajo se considere como tal legalmente, debe existir un contrato entre el individuo que ofrecerá sus servicios y capacidades a los fines de la institución y la empresa que se beneficiará de dichas capacidades. Este contrato regula las condiciones en las que se llevará adelante el trabajo específico, el plazo por el que dicho contrato estará vigente, y las obligaciones de cada una de las partes. El caso más frecuente es que la parte del individuo se comprometa a ofrecer sus servicios que serán remunerados por parte de la empresa en forma mensual, quincenal o semanal. A su vez, el contrato puede detallar otras obligaciones, derechos y beneficios para cada una de las partes. Por ejemplo, la posibilidad de que el empleado obtenga un período de receso o vacaciones anualmente.

Las prestaciones laborales dependen de las condiciones del trabajo que se realiza, por cuya razón aquellas son variables y progresivas, como, por ejemplo, salario, el aguinaldo y la bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado o bonificación anual para los trabajadores del sector público y privado (bono 14), las comisiones, las prestaciones adicionales en especie, la participación en utilidades, las gratificaciones, las horas extras, las vacaciones, el séptimo día los viáticos, gastos de representación, propinas, ventajas económicas.



## 3.2. El salario

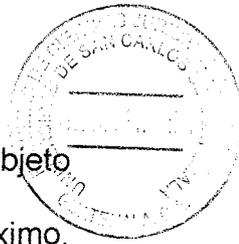
Del latín *salarium*, pago simbólico en moldes de sal por el amo al servicio doméstico) Remuneración que percibe el empleado o trabajador (obrero) en dinero, en pago a su trabajo, incluyendo en esta denominación las comisiones y participación en los beneficios, cuando estos envisten carácter permanente. Todo servicio dependiente debe ser remunerado en dinero y no en especie.

### 3.2.1. Historia del salario mínimo

La regulación del salario mínimo fue establecida por primera vez en el estado australiano de Victoria, en la *Employers and Employes Act* de 1890, y fue producto de levantamientos obreros para recriminar y legalizar un salario mínimo a percibir por un trabajo realizado. Desde entonces, diferentes movimientos obreros y sindicatos de trabajadores y otros colectivos han estado presentes en la legalización y establecimiento del concepto salario mínimo en prácticamente todos los países del mundo, evidentemente con diferentes resultados.

El salario mínimo debe garantizar al trabajador el acceso a la vivienda, los artículos en la canasta básica de alimentos, así como la compra de vestuario, transporte y útiles escolares para sus hijos.

Esta reglamentación fue establecida por primera vez en Australia y Nueva Zelanda en



el siglo XIX. Los costos y beneficios de los salarios mínimos legales son aún objeto de debate. La cuantía del salario mínimo se utiliza para establecer el salario máximo. Generalmente se expresa en unidades monetarias por jornada de trabajo. Cada país suele establecer las normas legales que regulan el salario mínimo y los mecanismos para determinar periódicamente su monto, generalmente en forma anual.

“En algunos casos los salarios mínimos pueden ser inferiores al costo de vida, en dichos escenarios el trabajador, en lugar de ganar dinero al trabajar, pierde dinero cada mes que trabaja para una empresa y cae en una trampa de pobreza, mientras los gobiernos se vuelven sirvientes de las empresas y los bancos cuando fuerzan a los trabajadores que cobran el salario mínimo a trabajar bajo la línea de pobreza y a solicitar créditos a los bancos para poder subsistir, convirtiéndolos inicialmente en trabajadores pobres debido a que subsisten bajo de la línea de la pobreza y con un déficit de ingreso y al final pierden sus casas mediante ejecuciones hipotecarias convirtiéndose en personas sin hogar. Para evitar dichos escenarios e injusticias sociales, los salarios mínimos, si los hay, deben estar sobre el nivel del salario vital.”<sup>14</sup>

El salario mínimo que rige partir del 1 de enero de 2022, en Guatemala es de conformidad con el Acuerdo Gubernativo No. 278-2021 publicado en el Diario de Centroamérica el 17 de diciembre de 2021, será el siguiente.

---

<sup>14</sup> De Buen Lozano, Nestor y Emilio Morgado Valenzuela. **Instituciones del derecho de trabajo y de la seguridad social**. Pág. 445.



ACTIVIDAD ECONÓMICA	SALARIO DIARIO	SALARIO MENSUAL	BONIFICACIÓN INCENTIVO	SALARIO TOTAL
AGRÍCOLA	Q.94.44	Q.2,872.55	Q.250.00	Q.3,122.55
NO AGRÍCOLA	Q.97.29	Q.2,959.24	Q.250.00	Q.3,209.24
EXPORTADORA Y DE MAQUILA	Q.88.91	Q.2,704.35	Q.250.00	Q.2,954.35

Fuente: <https://www.mintrabajo.gov.gt/index.php/leyes-y-convenios/30>

### 3.2.2. La Comisión Nacional del Salario

El salario mínimo se fija a través de la Comisión Nacional de Salarios. No existe un salario mínimo nacional, ya que varía de acuerdo al sector. El poder Ejecutivo determina las tasas de salario mínimo para trabajadores en sectores privados de acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Bienestar Social, con base en reportes de la Comisión Nacional de Salarios. El informe de la Comisión Nacional de Salarios se basa en la recomendación de la Junta Mixta de Salarios Mínimos (creada para cada región y zona económica) para su respectiva región o zona económica. Las recomendaciones de la Comisión Nacional de Salarios son compartidas con la Junta Monetaria del Banco Central de Guatemala y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Las Juntas están compuestas por igual número de representantes de los grupos de trabajadores y empleadores. El inspector del trabajo actúa como Presidente de la Junta. Un acuerdo gubernamental determina anualmente el salario mínimo para los sectores agrícola, no agrícola y de exportación. Las Juntas de Salarios Mínimos deben tener en cuenta las encuestas sobre el costo de vida realizadas por el



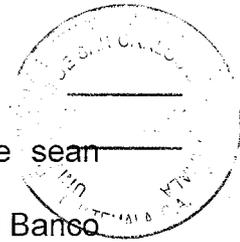
Departamento de Estadística y todos los demás datos pertinentes a su jurisdicción sobre el precio de la vivienda, ropa, alimentos consumidos por los trabajadores y también sobre las facilidades que los empleadores proporcionan a los trabajadores en lo que se refiere al alojamiento, tierras de cultivo, leña y otros beneficios que reducen su costo de vida.

Pueden aplicar distintas tasas de salario mínimo para categorías específicas de trabajadores incluyendo trabajadores en entrenamiento, trabajadores domésticos y trabajadores a destajo y sectores, incluyendo sector agrícola, sectores no agrícolas, sectores de exportación y textiles. El salario mínimo se determina en base diaria o por hora. Además del salario mínimo, también se prevé la bonificación de incentivos.

El salario mínimo también puede establecerse a través de la negociación colectiva, el nivel de salario es establecido por el trabajador y el empleador sin embargo, no puede ser inferior al salario mínimo fijado por la autoridad.

La Comisión Nacional del Salario -CNS- es una institución técnica y consultiva de las Comisiones Paritarias cuyo objetivo es establecer los salarios mínimos de los trabajadores guatemaltecos.

La Comisión está adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y debe rendir dictámenes dentro de los quince días después de haber recibido un informe de las diversas comisiones paritarias. En tal informe, se deberá mostrar la organización y el

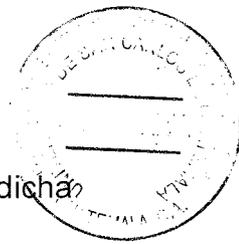


análisis de los salarios mínimos por actividad y las circunscripciones que sean necesarias. Las copias de este informe son enviadas a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social -IGSS-, para que se hagan observaciones que permitan la fijación del salario, el fundamento legal de su creación se establece en el artículo 105 del Código de Trabajo.

### 3.3. El aguinaldo

El aguinaldo, podría considerarse como un tradicional obsequio, regalo o pago extraordinario que se realiza por la celebración de la Navidad, es una tradición muy antigua, que se remonta al pueblo celta, costumbre conocida con el nombre de eguinad con la que los celtas designaban el regalo de año nuevo. La palabra latina que designa el aguinaldo, es strenna o strena, cuyo primer significado es precisamente presagio o pronóstico

El Decreto Ley Número 389 del Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Enrique Peralta Azurdia, con fecha 4 de noviembre de 1965, decreta que “los patronos deberán otorgar en el presente año a sus trabajadores que hubieren laborado ininterrumpidamente durante el año anterior al uno de diciembre próximo entrante, un aguinaldo no menor del cincuenta por ciento del salario mensual ordinario, o el que ya estuviere establecido, si fuere mayor. Si éste fuere menor, se ajustará al porcentaje determinado en esta ley.”

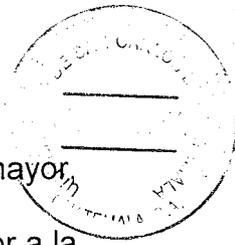


Los trabajadores que no tengan el año completo de servicio, gozarán de dicha prestación en proporción al tiempo laborado. Justifica que las tradicionales festividades de navidad, causan gastos extraordinarios y su celebración de carácter universal, contribuye a fortalecer los vínculos familiares y sociales, por lo que debe proporcionarse a los trabajadores una ayuda económica para dicha celebración.

Posteriormente con la implementación del Decreto 74-78 del Congreso de la República de Guatemala, agregó a empleados en la relación laboral con el Estado, los funcionarios, empleados y demás personal de los Organismos del Estado cuya remuneración provengan de asignaciones del Presupuesto General de Egresos del Estado, así como las persona que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo anual equivalente al sueldo ordinario mensual.

Conforme el Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 28 de noviembre de 1978, se decreta la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los trabajadores del sector privado, en el cual se genera la obligación a todo patrono a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos a la parte proporcional correspondiente. Disposición legal que se encuentra vigente:

El Artículo 102 inciso j) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: "Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del



ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.”

### **3.4. Bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público**

Esta prestación es similar al aguinaldo en casi todos los aspectos. En primer lugar, no aparece en el texto del Código de Trabajo y ambas emanan de un Decreto Legislativo. La bonificación anual, comúnmente llamado Bono 14. Regulación Legal: “Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto el sector privado como el sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. La bonificación anual será equivalente al cien por ciento (100%) del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado a la fecha de pago. Si la duración de la relación laboral fuere de menor de un año, la prestación será proporcional al tiempo laborado.”

Para determinar el monto de la prestación se tomará como base el promedio de los



sueldos o salarios ordinarios devengados por el trabajador en el año el cual termina en el mes de junio de cada año. La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Público y Privado, Decreto No. 42-92 del Congreso de la República, regula que si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar el trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación.

### **3.5. Bonificación incentivo**

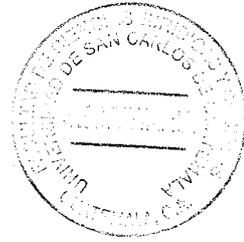
El Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, creó la figura de la bonificación incentivo, como una parte variable del salario que buscaba propiciar la productividad y eficiencia de los trabajadores. La redacción original de la norma establecía la obligación de los patronos de pagar a sus trabajadores una bonificación incentivo por hora efectiva de trabajo, conforme a un mínimo salarial establecido por la Ley y además establecía la posibilidad de que patronos y trabajadores pudieran convenir una bonificación por productividad y eficiencia, conforme a los sistemas de evaluación que de forma global fueran pactados entre las partes de la relación de trabajo. El Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, establece, la bonificación incentivo, creada por el Artículo 7 de la ley y por otro lado, la bonificación por productividad y eficiencia, creada por el Artículo 2, teniendo ambas figuras una naturaleza muy distinta. En el primero de los casos lo que se remunera es el tiempo efectivo de trabajo, mientras que en el segundo se remunera la productividad y



eficiencia conforme a parámetros pactados entre patrono y trabajadores, aunque en la práctica guatemalteca ambas bonificaciones fueron entendidas como una misma prestación.

No obstante, en la práctica se acordó tanto por parte de patronos, organizaciones de trabajadores y autoridades, aceptar hacer extensivos la exención de Impuesto Sobre la Renta, cuotas al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y la no afectación al pago de prestaciones laborales a ambas prestaciones, sin siquiera distinguir una de la otra, lo que se recalca que no era técnicamente correcto y que además sirvió de epíteto a una prestación que desde una perspectiva económico-social favorecía a las relaciones laborales en Guatemala.

En el año 2000 se produjo una reforma al Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, específicamente al Artículo 7 de la Ley, esa reforma modificó el salario mínimo a ser pagado por hora efectiva de trabajo pero no alteró fundamentalmente la naturaleza de la prestación; sin embargo en el año 2001 se produce una nueva reforma en la que, se modificó la prestación en el sentido de que la bonificación Incentivo sería un pago fijo mensual de Q.250.00, eliminando la idea original de la prestación, de ser un incentivo al tiempo efectivamente trabajado. La reforma en la naturaleza de la prestación propició a que el sector patronal aprovechara la figura de esa bonificación incentivo para lograr ahorro en el pago de prestaciones laborales y cuotas pagadas al seguro social, en el sentido de que literalmente partió el salario base de los trabajadores en dos, una parte pagada bajo



el concepto de bonificación incentivo y otra como salario propiamente dicho.

Esa aplicación arbitraria provocó a que, en un sinnúmero de casos, los trabajadores al finalizar su relación laboral reclamarán el reajuste de prestaciones, pues para calcular las mismas únicamente se incluía lo pagado formalmente como salario y no así lo registrado bajo el concepto de bono incentivo. Estos reclamos provocaron al ser conocidos por la Corte de Constitucionalidad en amparo, a que dicha autoridad declarara la inaplicación del Artículo 2 de la Ley de Bonificación Incentivo en cuanto a que dicho bono debía incluirse como parte integrante del salario para efectos de cálculo de las prestaciones laborales e indemnización, criterio que al día de hoy tiene carácter de doctrina legal. El criterio de la Corte de Constitucionalidad se sustenta principalmente en el hecho de que la bonificación incentivo tiene una naturaleza salarial conforme al Artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo y por consiguiente, el citado Artículo 2 del Decreto 78-89 de Congreso de la República de Guatemala, restringe derechos de los trabajadores al generar la exención de lo pagado, al amparo de esa norma, del cálculo de prestaciones laborales e indemnización por tiempo servido, toda vez que la legislación previo a la emisión de esa normativa ya contemplaba que los beneficios mencionados debían calcularse sobre la totalidad del salario.

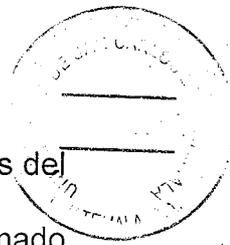
Se crea la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, con el objeto de estimular y aumentar su productividad y eficiencia. La bonificación por productividad y eficiencia deberá ser convenida en las empresas de mutuo acuerdo y



en forma global con los trabajadores y de acuerdo con los sistemas de tal productividad y eficiencia que se establezcan. Esta bonificación no incrementa el valor del salario para el cálculo de indemnizaciones o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldos, salvo para cómputo de séptimo día, que se computará como salario ordinario. Es gasto deducible para la determinación de la renta imponible del impuesto sobre la renta, en cuanto al trabajador no causará renta imponible afecta. No estará sujeta ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales del IGSS, IRTRA e INTECAP, salvo que patronos y trabajadores acuerden pagar dichas cuotas.

La bonificación incentivo a que se refiere el Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, no sustituye el salario mínimo o a otros incentivos que se estén beneficiando a trabajadores de una empresa, en la cual la parte patronal está obligada a cumplir, las cuales son supervisadas por las autoridades de trabajo y de no cumplirlas aplicaran las sanciones legales contenidas en el Código de Trabajo por su incumplimiento.

El inciso c) del Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala, regula que los incentivos que se establezcan en cada empresa o centro de trabajo deberán aplicarse observando por analogía, para los trabajadores beneficiados, el principio de igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.

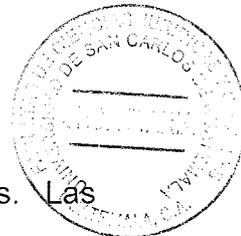


Los Artículos 4, 5, 6 y 7 de la Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala, reformado mediante Decreto Legislativo Número 7-2000 del Congreso de la República de Guatemala, publicado en el Diario Oficial de la República de Guatemala el 10 de marzo de 2000 y Decreto Número 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala, publicado en el Diario Oficial de la República de Guatemala el 6 de agosto de 2001 y, regula que el monto de la bonificación incentivo que se creó a favor de todos los trabajadores del sector privado del país fue de Q250.00, que deberán pagar sus empleadores junto al sueldo mensual devengado, esta bonificación no afecta los derechos adquiridos de los trabajadores, los salarios mínimos establecidos o que se establezcan en el futuro.

### **3.6. Las vacaciones y otros descansos**

El inciso i) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, indica que todo trabajador después de un año de servicios continuos prestados ante el patrono, debe otorgar un periodo de vacaciones pagado de 15 días hábiles. El trabajador los debe tomar y extender una constancia de disfrute de los mismos. Las vacaciones no son compensables en dinero, solo para efectos del cálculo de la indemnización.

Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de



empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo. El monto del pago de las vacaciones anuales tiene que ser pagado al trabajador antes de que disfrute de este permiso. Se requiere que el empleador indique a un trabajador el calendario propuesto de las vacaciones anuales dentro de los 60 días siguientes a la calificación de las vacaciones anuales. Al hacer la programación de las vacaciones anuales, el empleador debe dar prioridad a la buena marcha de la empresa y la eficacia de los períodos de descanso y no sobrecargar a los trabajadores que se quedarán a trabajar. El Código del Trabajo no permite la división o la acumulación de las vacaciones anuales en los casos generales. Sin embargo, si el trabajo es de naturaleza especial, donde la larga ausencia no se puede permitir, las vacaciones anuales se puede dividir en más de dos partes. Está prohibida la realización de trabajo durante la licencia anual. Un trabajador no puede recibir una indemnización por concepto de vacaciones anuales, excepto en el caso de resolución del contrato antes del disfrute de las vacaciones. Un trabajador tiene derecho a una compensación por vacaciones proporcional si existe rescisión antes de completar un año de servicio.

### **3.6.1. Pago de días festivos**

Los trabajadores tienen derecho al pago de días festivos (públicos o religiosos). Regularmente son 12 (diez días completos y 2 medios días). Si un día festivo coincide



con el día de descanso, el empleador tiene la obligación de pagar tanto el día de descanso como el día festivo.

Los días festivos incluyen Año Nuevo (1 de enero), Jueves Santo (17 de abril), Viernes Santo (18 de abril), Día del Trabajo (1 de mayo), Día del Ejército (30 de junio), Fiesta de la Asunción (15 de agosto), Día de la Independencia (15 de septiembre), Día de la Revolución (20 de octubre), Todos los Santos (1 de noviembre), Nochebuena (medio día el 24 de diciembre), Navidad (25 de diciembre), Nochevieja (medio día el 31 de diciembre).

### **3.6.2. Día de descanso semanal**

Los trabajadores tienen derecho a 24 horas de descanso consecutivas por semana, después de 5 o 6 días de trabajo, dependiente de la costumbre del lugar de trabajo. No hay ninguna previsión con respecto a un día específico en el cual deba recaer el día de descanso.

Además el Código de Trabajo regula todos los días que deben ser otorgados a los trabajadores como días de permiso, los cuales ya se indicaron en los capítulos anteriores.



### 3.7. La indemnización universal

El despido injustificado, sin duda, es una de las situaciones por las que ningún trabajador querría pasar en su vida laboral. Sin embargo, en ocasiones, esto puede ocurrir debido a diferentes razones ajenas al trabajador.

Para los casos de despido, cuando es injustificado, la ley contempla el pago de una indemnización que sirva como una forma de cobertura al trabajador mientras encuentra un nuevo empleo.

La indemnización por despido en Guatemala se encuentra contemplada en el Código de Trabajo: en su artículo 82. " Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea. La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- a) Su importe no puede ser objeto de compensación, a) venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97.
- b) Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios



devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término.

c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo.

d) Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y

e) El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido. Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia. Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

El trabajador que por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se refiere, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista

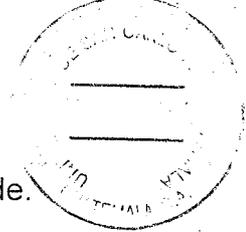


en este artículo, siempre que no goce de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrir en el acto del retiro, la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna.”

Por otro lado, el Artículo 79 del Código de Trabajo, regula lo relativo al despido indirecto, que es cuando el trabajador da por terminado el contrato por causa del empleador, estas pueden ser: pago incompleto o impuntual del salario, Incurrir en falta de probidad o actos inmorales, calumnias o faltas de respeto al trabajador, perjuicios al trabajador o a sus herramientas de trabajo, exponer al trabajador a mantenerse en contacto con una persona afectada por enfermedades contagiosas, condiciones laborales inseguras o excesivamente insalubres, poner en peligro la vida del trabajador por culpa del empleador, faltar gravemente a las condiciones del contrato, cambiar drásticamente las condiciones laborales o degradar el sueldo o cargo del trabajador

Tal como lo señala el Artículo 82 del Código de Trabajo, cuando ocurre uno de estos casos o un despido injustificado, el trabajador tiene derecho a una indemnización de 1

mes de salario por cada año laborado, o la parte proporcional que le corresponde.



### **3.7.1. Definición**

Manuel Ossorio, define la indemnización como: “Resarcimiento de un daño o perjuicio...”<sup>15</sup> Por su parte Cabanellas define la indemnización como: “El resarcimiento económico del daño o perjuicio causado.”<sup>16</sup>

Se concluye entonces que la indemnización debe otorgarse a la persona a quien se le ha causado un daño con el fin de compensar un poco el daño causado, sin embargo en cuestiones laborales, la indemnización laboral es aquella que se le otorga a una persona que ha trabajado por un tiempo determinado para otra, y se le otorga con el fin de tener recursos económicos para satisfacer sus necesidades básicas, durante el tiempo necesario para conseguir otro empleo. Además de lo anterior debe pagarse al momento de ser despedido injustificadamente, o por costumbre de la empresa de pagar la indemnización universal.

### **3.7.2. Elementos de la indemnización**

De las anteriores definiciones se establecen tres elementos de la indemnización: a) resarcimiento económico: el resarcimiento se refiere a la reparación que se hace por un daño o mal causado, en cuanto a la indemnización esta compensación es

---

<sup>15</sup> Ob. Cit. Pág. 325.

<sup>16</sup> Ob. Cit. Pág. 364.



económica. Guillermo Cabanellas se refiere al resarcimiento como “La reparación de un daño o mal.... Satisfacción de ofensa. Compensación...” b) Daño: “En sentido amplio, toda suerte de mal material o moral. Más particularmente, el detrimento, perjuicio o menoscabo que por acción de otro se recibe en la persona o en los bienes.”<sup>17</sup> López López define el daño como “el mal que se ocasiona en las cosas o en las personas como consecuencia de una acción dañosa que las afecta o que recae sobre ellas...es un mal que afecta a una persona o a una cosa y ocasiona una pérdida o disminución de patrimonio, o sea que va a afectar lo que el ofendido ya tiene o ya adquirió al momento de ocasionarse el daño.”<sup>18</sup> La característica principal de los daños es el menoscabo sobre lo que la persona ya tiene, es el efecto inmediato del mal causado.

Los daños pueden clasificarse atendiendo a sobre que o quien recaen: daños personales o patrimoniales; dependiendo de su origen: humanos o extrahumanos; y si se dan en ocasión al incumplimiento de un contrato, o si son extracontractuales. El Artículo 1434 del Código Civil de Guatemala, concuerda con la definición que Cabanellas da sobre los perjuicios al establecer que los perjuicios son las ganancias lícitas que se dejan de percibir.

Ana Patricia Moratalla Bonilla cita a la nueva enciclopedia jurídica, que define los perjuicios como “las frustradas ganancias, el problema adquiere una mayor

---

<sup>17</sup> **Ob. Cit.** Pag. 563.

<sup>18</sup> López López, Víctor Rogelio, **Régimen indemnizatorio en el derecho laboral guatemalteco.** Pág. 63.



complejidad, pues no cabe duda que tiene un carácter más aleatorio y bajo. Como dice Fisher, mientras el concepto de daño positivo tiene una base firme, pues se refiere siempre a hechos pasados, el del lucro cesante participa de todas las vaguedades e incertidumbres de los conceptos imaginarios.”<sup>19</sup>

La característica esencial de los perjuicios es que son a futuro, se refiere a ganancias dejadas de percibir con posterioridad al mal causado, a diferencia de los daños que son el efecto inmediato de un mal causado.

Al igual que los daños, los perjuicios se clasifican en personales o patrimoniales, si se refieren a persona o cosas; según su origen puede ser humano o extrahumano; y pueden ocurrir dentro o fuera de un contrato, ocurren los daños y perjuicios que resultan como consecuencia de la terminación del contrato individual de trabajo por despido directo sin justa causa o por despido indirecto. En caso que el patrono no pruebe la justa causa en que se fundó el despido del trabajador, está obligado a pagar la indemnización por tiempo de servicios a que hace referencia el Artículo 82 del Código de Trabajo. Si el patrono cumple con pagar la indemnización por tiempo de servicios, cumple con resarcir económicamente al trabajador de los daños y perjuicios causados en ocasión al despido sin justa causa, pero independientemente a la indemnización por tiempo de servicios, el Artículo 78 literal b) del Código de Trabajo establece que en el caso que se determine judicialmente el despido

---

<sup>19</sup>Moratalla Bonilla, Ana Patricia; **Naturaleza jurídica de la indemnización y los daños y perjuicios en el derecho laboral.** Pág. 52.



Injustificado, el empleador estará obligado a pagar al trabajador, “ a título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento de su despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce (12) meses de salario y las costas judiciales.”

### **3.7.3. Fuentes de la indemnización**

Respecto al origen de la indemnización el Doctor Mario de la Cueva señala las siguientes fuentes: “En el incumplimiento culpable (sencillamente culpable o doloso) o cumplimiento defectuoso de una obligación anteriormente contraída (culpa contractual), en un acto ilícito realizado fuera del campo contractual (culpa extracontractual o aquiliana, es decir aquella que es ajena al contrato pero que también tiene un nexo obligaciones), en algún acto, que a pesar de no ser culpable, determine por razones especiales tomadas en cuenta por la ley un deber de indemnizar (responsabilidad objetiva), en un negocio jurídico (contrato o testamento) en el que, por voluntad de las partes, se establezca este deber de indemnizar, siempre que ello se haga dentro de los límites que la ley impone a la libertad de contratación y a la libertad testamentaria. Son ejemplos los contratos de seguros y las cláusulas de Garantía en la que se asume la responsabilidad por posibles casos fortuitos.”<sup>20</sup>

La indemnización por causa de muerte del trabajador tiene su origen en un negocio

---

<sup>20</sup>De La Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del Trabajo**. Pág. 253.



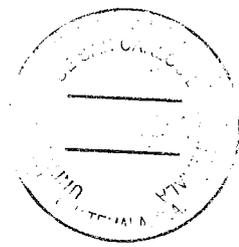
jurídico en que se establece el deber de indemnizar, porque, de conformidad con el Artículo 85 literal a) del Código de Trabajo, el pago de esta indemnización es obligación del patrono como consecuencia de cualquier contrato de trabajo, sí el trabajador fallecido no fuera beneficiario del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

La consecuencia del despido indirecto o injustificado, es el pago por parte del empleador de la respectiva indemnización por tiempo de servicio a su ex trabajador.

### **3.8. Las comisiones**

Cuando los servicios del trabajador se tasan de acuerdo con las ventas, de rendimientos o la realización de ciertas labores, se denominan comisiones. Debe entenderse que en esta modalidad la remuneración no puede en ningún caso ser menor de la del salario mínimo.

El Código de Trabajo en el Artículo 88 literal c, establece que “Se le adicionará una sexta parte de los salarios totales devengados en la semana.” Esto implica, respecto al trabajador por comisión, una liquidación semanal o en el mejor de los casos quincenal, que anteriormente no se acostumbra y el incremento de una sexta parte al salario de este tipo de trabajador.



### **3.9. Las horas extras**

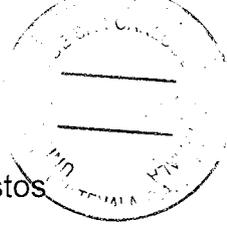
Consisten en el pago que el patrono hace por el tiempo adicional al convenio en que tiene al trabajador a su disposición para la ejecución de un trabajo, viene a ser una parte del salario.

Los tiempos extraordinarios pueden ser cuando se exceda la jornada diaria o semanal; la primera de ocho horas diurnas y la segunda de cuarenta y cuatro horas. La jornada diurna puede excederse hasta en dos horas diarias, siempre que no excedan de las citadas cuarenta y cuatro semanales y cuando se labora un día de descanso semanal (séptimo día) o un día de asueto.

Los lugares de trabajo que por su naturaleza deben laborar en días domingos o en períodos corridos, tales como restaurantes, museos, centro de diversión, fábricas, etc., acostumbran a solicitar una autorización anual para laborar horas extraordinarias, lo dicho se encuentra regulado en el Artículo 121 Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

### **3.10. Los viáticos**

Constituyen viáticos aquellas erogaciones o pagos que se dan al trabajador pero no a cambio de su trabajo, sino que son montos que se entregan para sufragar o reponer gastos de traslado, transporte, alojamiento, alimentos y otros similares, cuando tenga

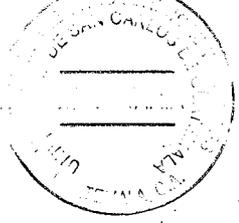


que desempeñar sus labores fuera de su residencia habitual. Son gastos extraordinarios en que va a incurrir o incurrirá el trabajador para el desempeño de sus actividades y su entrega no es más que el rendimiento de esos gastos. No para su beneficio ni para enriquecer su patrimonio, sino como medio necesario para desempeñar sus funciones. El tratamiento que fiscalmente se da a los viáticos difiere de los gastos por concepto de mano de obra.

El Artículo 33, literal "b" del Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala estipula que los viáticos constituyen un pago esporádico o accidental o, en todo caso, que se paguen en función y consonancia directa con gastos.

### **3.11. Las ventajas económicas**

Las ventajas económicas, consisten en hasta un treinta por ciento del total de las prestaciones laborales, reguladas en el Artículo 90 último párrafo del Código de Trabajo, Decreto No. 1441 del Congreso de la República de Guatemala, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento (30%) del importe total del salario devengado.





## CAPÍTULO IV

### 4. Vulneración de garantías del derecho del trabajo por parte de las empresas *outsourcing* en el ámbito laboral guatemalteco.

En el ámbito nacional guatemalteco, la figura del *outsourcing*, o subcontratación ha venido en crecimiento considerado, debido a las altas influencias económicas que ejercen los países desarrollados. En este capítulo se explica lo relativo al *outsourcing*, su nacimiento, definición, naturaleza jurídica, y además de ello, se explica cómo influye esta figura económica en el ámbito laboral guatemalteco, que afectaciones causa al trabajador como tal y los beneficios que da a los empresario y es ahí, el porqué de su auge.

#### 4.1. ¿Qué es el *outsourcing*?

El *outsourcing* también conocido como tercerización o subcontratación, es una nueva e innovadora forma de facilitar los negocios que llegó para mejorar la gestión de responsabilidades y tareas.

El mundo de los negocios es tan dinámico en la actualidad, que algunas corporaciones necesitan delegar una parte de sus actividades para poder concentrarse en otras áreas claves de sus operaciones. A esta manera de organizarse para contratar a otras empresas con el objeto que se hagan cargo de



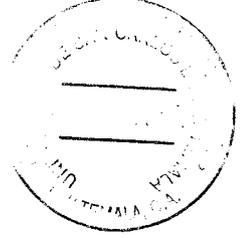
dichas actividades, se le conoce como *outsourcing* o subcontratación, externalización o tercerización, en español.

*Outsourcing* es un término del idioma inglés que puede traducirse al español como subcontratación, externalización o tercerización. En el mundo empresarial, designa el proceso en el cual una organización contrata a otras empresas externas para que se hagan cargo de parte de su actividad o producción.

La palabra, como tal, es un anglicismo que se compone con las voces *out*, que significa fuera, y *source*, que traduce fuente u origen, es decir, fuente externa. En este sentido, el *outsourcing* está estrechamente relacionado con la subcontratación de servicios, pues supone la búsqueda de una fuente externa a la empresa que pueda prestar de manera eficiente determinados servicios, para que esta pueda disponer de más tiempo para centrarse en los aspectos claves de su negocio

Muchas empresas subcontratan en el área de informática, recursos humanos, contabilidad y administración de activos e inmuebles. Otras también lo hacen en el soporte técnico al usuario y la gestión de llamadas telefónicas, manufactura e ingeniería.

No obstante, el *outsourcing* es una práctica que debe ser muy bien analizada antes de su aplicación en una empresa, ya que puede tener efectos tanto positivos o como negativos.



## **4.2. Ventajas de las empresas *outsourcing***

Estas ventajas son exclusivamente de beneficio para la empresa, no para los empleados llamados *outsourcing* que contratan: permite reducir costos de manufactura y equipo, coloca más recursos humanos y tecnología a disposición de la empresa, da la posibilidad a la empresa de responder y adaptarse rápidamente a los cambios del negocio, permite a la empresa enfocarse en las áreas claves de su negocio, permite a la empresa a ser más competitiva.

## **4.3. Desventajas de las empresas *outsourcing***

Mientras que, por su parte, algunas de las desventajas que puede presentar el *outsourcing* para una empresa son las siguientes:

Los costos del *outsourcing* pueden terminar siendo mayores de lo previsto. El cambio de empresa proveedora puede resultar económica y productivamente negativo. Existe la posibilidad de perder el control sobre la producción. La empresa contratante puede ver su trabajo copiado y su negocio perjudicado. Puede contribuir a la explotación y a la deshumanización del trabajador.

En el *outsourcing* se busca encontrar mano de obra más barata, por lo que hay una mayor probabilidad de despidos de los trabajadores.



Las empresas *outsourcing*, son aquellas que contratan a personas con necesidad de laboral, sin embargo, están no trabajan directamente para la empresa, ya que la empresa que contrata a estas personas es a su vez contratada por otras empresas, tal es caso de las empresas que brinda servicios de limpieza a centros comerciales.

#### **4.4. La subcontratación, externalización de la mercadotecnia o tercerización**

El Diccionario de la lengua española recoge el sustantivo externalización como “acción y efecto de externalizar” y define externalizar como: “dicho de una empresa o de una institución pública, encomendar la realización de tareas o servicios propios a otra empresa.”<sup>21</sup>

En el ámbito económico, indica que “un caso especial de externalización es la subcontratación, es decir, la externalización de la actividad propia, de modo que los servicios que alguien contrata a una empresa son ejecutados total o parcialmente por otra empresa contratada por la anterior.”<sup>22</sup>

Ben Schneider indica que “una sociedad mercantil transfiere los recursos y las responsabilidades referentes al cumplimiento de ciertas tareas a una sociedad externa, empresa de gestión o subcontratista, que precisamente se dedica a la prestación de diferentes servicios especializados. Para ello, estas últimas, pueden

---

<sup>21</sup> Diccionario de la lengua española. Pág. 4041.

<sup>22</sup> Ibid. Pág. 4042.



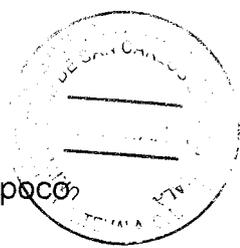
contratar sólo al personal, caso en el cual los recursos los aportará el cliente o contratar tanto el personal como los recursos. Por ejemplo, una compañía dedicada a las demoliciones puede subcontratar a una empresa dedicada a la evacuación de residuos para la tarea de deshacerse de los escombros de las unidades demolidas, o una empresa de transporte de bienes puede subcontratar a una empresa especializada en la identificación o empaquetamiento.”<sup>23</sup>

Subcontratación es la gestión o la ejecución permanente de una función empresarial por un proveedor externo de servicios. La empresa subcontratante deberá transferir parte del control administrativo y operacional a la empresa subcontratada, de tal modo que ésta pueda realizar su trabajo apartada de la relación normal de la empresa subcontratante y sus clientes. La subcontratación también implica un considerable grado de intercambio bidireccional de información, coordinación y confianza.

La palabra subcontratación empezó a ser conocida ampliamente debido al crecimiento del número de empresas de tecnología en los primeros años de la década de 1990, que no eran lo suficientemente grandes para mantener departamentos propios de atención al cliente. En algunos casos estas compañías han contratado escritores técnicos para simplificar las instrucciones de uso de sus productos, ordenar los puntos clave de la información; además, han contactado con

---

<sup>23</sup>Schneider, Ben. **Outsourcing: la herramienta de gestión que revoluciona el mundo de los negocios.** Pág.123.



empresas de trabajo temporal para buscar, formar y contratar a trabajadores poco cualificados que respondan las llamadas. Estos empleados trabajaban en centrales telefónicas donde la información necesaria para asistir a los clientes estaba disponible en un sistema informático

#### **4.5. Percepciones negativas de la subcontración (*Outsourcing*)**

Para muchas empresas la idea de una subcontración conlleva más dificultades y costos que beneficios, tomando en consideración que los trabajadores subcontratados no son empleados pagados de la empresa que de hecho presta el servicio, por lo cual no tienen un incentivo de lealtad hacia ésta, contratando normalmente a trabajadores con contrato de obra, a pesar de que la tarea realizada suele ser continua. Dada la precariedad total producida y el abuso que se suele dar de esta figura contractual, a veces incluso para realizar despidos arbitrarios, es normal la huida de los trabajadores si encuentran un empleo de mayor calidad, con lo cual la calidad del servicio se suele resentir.

Así mismo, la subcontratación elimina puestos de trabajo, contrata personal temporal al cual labora por contrato de prestación de servicios, lo que implica la no sujeción al pago de prestaciones laborales, la temporalidad, la subcontratación y el empeoramiento de las condiciones de trabajo están repercutiendo en un descenso de la salud laboral.



También se han dado casos de fraude o robo de identidad por parte de empleados de empresas subcontratadas contra clientes de las empresas subcontratantes. Esto está afianzado en el hecho que no hay un motivo real, más allá de la ética empresarial, por el cual una misma empresa no pueda prestar servicios a dos empresas subcontratantes, rivales entre sí, a la vez. Esto se da especialmente en el caso de empresas que operan en un marco legal privilegiado o en un monopolio natural. (cita propia)

#### **4.6. Beneficios de la subcontratación**

Al contrario de lo dicho en el párrafo anterior, muchas empresas ven el método de la contratación como beneficioso para la realización de sus tareas empresariales, es cierto que en muchos casos el nivel de los servicios prestados al subcontratar sufre una fuerte baja.

La empresa defensoras de este modelo argumentan que no existe una relación de causa-efecto entre la ejecución de los procesos de soporte técnico para un producto adquirido y el grado de satisfacción del consumidor al momento de la compra en general los consumidores no perciben el soporte y mantenimiento como parte del costo final de un producto o servicio.

En Guatemala se contrata bajo la modalidad de *outsourcing*, con el fin de perseguir beneficios para la empresa, con el *outsourcing* se optimizan tiempo, riesgos y



recursos, hasta la misma nómina de empleados porque la empresa subcontratada es la que se encarga de solventar todas esas situaciones.

Otros beneficios que se buscan con la subcontratación son la deducción de riesgos laborales, ya que la subcontratante no tiene responsabilidad con el trabajador y todo riesgo laboral en que se encuentre el trabajador debería ser cubierto por la empresa contratante

Deducción de costo económico para la empresa subcontratante, porque los trabajadores aunque están bajo su horario de trabajo y su subordinación, no le corresponde pagar prestaciones laborales, ni otorgar ningún beneficio al trabajador, que obviamente tendría si estuviera en planilla de la empresa.

Deducción de peso laboral, la empresa subcontratante no carga con el peso de trabajadores, no debe cumplir con pagos labores, con planillas de Seguridad, ni otros, sin embargo si le permite dar atribuciones y órdenes a los trabajadores que la empresa subcontratada le envíe.

Se obtiene mejores resultados porque permite a la empresa enfocarse principalmente en el negocio y no consumir recursos humanos y financieros en otras áreas que no son estratégicas para su actividad principal.

Incluso hoy en día muchas marcas informáticas en hispanoamérica utilizan la



subcontratación para reducir costos de los productos, así lo han indicado los estudios de la ONU en su Comisión económica para América latina, en un estudio realizado por Cepal, en el artículo titulo Reflexiones sobre América latina y el Caribe.

Gran parte del poder de la subcontratación radica en liberar a la empresa subcontratante de un costo de departamento, considerado como costo fijo por ejemplo, la capacitación de empleados en un área específica, reemplazándolo por el costo de operar con una empresa donde estos costos ya se han asumido: una empresa que por ende está más especializada en esta área en cuestión, y que para efectos económicos opera como un departamento dentro de la empresa subcontratante. Para las empresas subcontratadas, este poder se traduce en aumentar el alcance de mercado y la especialización en la tarea a la mano. En el corto plazo este nuevo alcance de mercado suele generar nuevos empleos.

Para tener un ejemplo claro de las ventajas de la externalización de los procesos internos, analizando los gastos típicos de una empresa, actualmente las empresas dedican aproximadamente el 3% de los ingresos anuales a la impresión y gestión de documentos. A través de una gestión coherente, se puede llegar a ahorrar el 30% de los actuales costes de impresión y gestión de documentos (cita propia).

Subcontratar este tipo de actividades relativas al proceso documental en una empresa (gestión, administración y control de documentos) puede llevar a la reducción de los costes y del capital invertido, la utilización de las mejores prácticas y



continua mejora de las mismas, gracias a la experiencia del proveedor del servicio subcontratado y la flexibilidad máxima con consecuente mejora de la productividad del negocio.

La decisión de subcontratar es como la decisión de expandir el negocio al extranjero, incorporar nuevas tecnologías o contratar nuevos trabajadores. Si la compañía lo hace correctamente, redundará en mayores beneficios. Los defensores de la subcontratación creen que afirmar que provocará una menor calidad del producto no tiene sentido porque si fuera cierto la demanda del consumidor forzaría a las empresas a volver a gestionar los servicios delegados. Que grandes negocios subcontraten y continúen haciéndolo sugiere que en muchos casos sea beneficioso y que incremente la calidad del producto, rebaje sustancialmente los costes, o ambas cosas simultáneamente.

Sin embargo dentro de los beneficios de las empresas al adherirse a la subcontratación, se crean desventajas para la clase obrera, porque la empresa contratante exige la presentación de una factura por sus servicios, obligando a firmar contratos donde se renuncia al pago de prestaciones labores.

#### **4.7. Naturaleza jurídica del *outsourcing***

Edgard Martínez Chacón, indica que “el *outsourcing* responde al acto mediante el cual una organización contrata a un tercero para que realice un trabajo en el que está



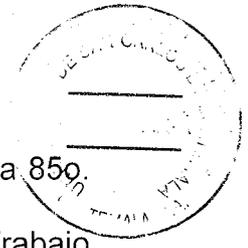
especializado, con los objetivos de reducir costos y/o, evitar a la Organización la adquisición de una infraestructura propia que le permita la correcta ejecución del trabajo.”<sup>24</sup>

Características estructurales del *outsourcing*: Contrato nominado su nomenjuris más utilizado es *outsourcing*, contrato atípico, fuera de lo común, contrato de organización, supone la redefinición de la estructura organizativa de la empresa cliente, contrato de duración, las prestaciones se extienden en el tiempo, contrato de resultados, el *outsourcer* suele estar obligado a conseguir los resultados que inicialmente planteó la empresa cliente (como metas cuantificables en el mercado), contrato principal, goza de autonomía y está acompañado de otros contratos, que son accesorios a él, contrato consensual, al ser atípico, no existe solemnidad alguna para su celebración, siendo suficiente el acuerdo de voluntades de las partes contratantes.

“Suele utilizarse el *nomen juris* anglicano *outsourcing* para referirse a este contrato que los italianos conocen como *decentralizzazione della produzione*, *esternalizzazione di business* o *terzarizzazione*, y que en los países francófonos se refiere como *externalisation d'activités*. Aquí la denominación no es un tópico que pueda soslayarse fácilmente, porque la misma, en su amplísima traducción, ha generado la confusión del concepto originalmente estadounidense y su tergiversación, especialmente en el derecho continental, con términos como *tercerización* y *subcontratación*. Añádase a lo anterior que el derecho laboral

---

<sup>24</sup> Martínez Chacón Edgar Rolando. *La naturaleza jurídica del outsourcing*. Pág. 37.



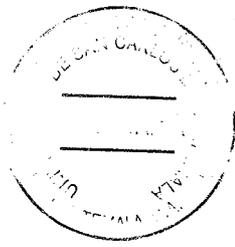
internacional abordó el tema de la *externalización productiva* u *outsourcing* en la 85<sup>a</sup> Conferencia Internacional del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), llevada a cabo en 1997, donde se adoptó el termino de *subcontratación* para delinear los derechos laborales del trabajador, confundiendo aún más el panorama de la figura contractual del *outsourcing*, llegando al extremo de dudarse doctrinariamente si es que el contrato de *outsourcing* es un contrato comercial o, como algunos consideran (aunque se trata de una minoría), un contrato laboral."<sup>25</sup>

#### 4.8. Los derechos laborales dentro del *outsourcing*

La década de los ochenta fue escenario de mudanzas trascendentales en aspectos que van más allá de la mera apertura comercial. Muestra de ello son las reformas en las legislaciones laborales que habían dejado por descubierto las garantías de acceso a seguridad social por parte de los trabajadores ante el crecimiento exorbitante de las concesiones a las grandes empresas privadas. Muestra de ello es el surgimiento de nuevas formas de empleo como la "subcontratación" u *outsourcing*, cuyo objetivo por parte de las empresas es abaratar los costes de producción. Esta tendencia, aunque no es ilegal, se ve reflejada en el porcentaje de asalariados dentro del sector formal de la economía que carecen de acceso a programas de seguridad social y pleno goce de sus derechos laborales

---

<sup>25</sup> Echaiz Moreno, Daniel. **Boletín mexicano de derecho comparado**. Pág. 6-13.



#### **4.8.1. Formas de relación laboral dentro del *outsourcing***

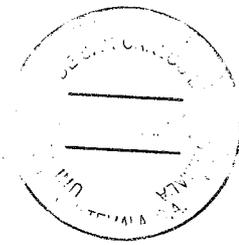
La creación del *outsourcing*, ha dejado en la historia las relaciones de contratación normales hasta hoy, es decir la relación patrono-trabajador, y ha creado nuevas formas de relación laboral, para ello se analiza cada una de esas formas.

#### **4.8.2. La subcontratación**

Es aquella mediante la cual una empresa confía a otra (física o jurídica) el suministro de bienes o servicios, y esta última se compromete a llevar a cabo el trabajo por su cuenta y riesgo, y con sus propios recursos financieros, materiales y humanos

#### **4.8.3. La intermediación laboral**

Esta consiste en la interposición de un empleador aparente entre el trabajador y el verdadero usuario o beneficiario de su trabajo. El intermediario se limita a proporcionar trabajadores a la empresa principal, usuaria o beneficiaria final de la labor. El tercero interpuesto no es una empresa con estructura propia y especialización real, sino un empleador supuesto de los trabajadores que en realidad sirven al principal

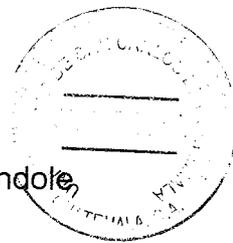


#### 4.8.3.1. Niveles de intermediación laboral

El primero de ellos es la que realizan las agencias de colocación, mismas que sólo fungen como el contacto entre el empleado y el empleador, pero sin permanecer en la relación de trabajo. En este tipo de intermediación se conserva una relación de trabajo bilateral, no triangular. El segundo es la interposición, en la cual el intermediario, además de ser el contacto entre el empleador y el empleado, permanece dentro de la relación de trabajo como supuesto empleador.

El suministro de mano de obra temporal, llevado a cabo por empresas de trabajo temporal, que emplean personal para ponerlos a disposición de una empresa usuaria, la cual determinará sus tareas y supervisará su ejecución. En este sentido sólo puede considerarse tercerización en un sentido amplio ya que, si bien el trabajador suministrado es formalmente externo a la empresa, no cumple una actividad externalizada, la actividad es propia de la empresa principal y permanece en su órbita. La empresa suministradora sólo tiene una intervención secundaria al limitarse a poner a disposición de la empresa principal el personal demandado, luego de una selección, y al pago de los salarios, que en definitiva los paga por cuenta de la empresa cliente.

La utilización de trabajadores autónomos/independientes, mediante la cual los trabajadores realizan tareas o ventas simultáneamente para múltiples empresas y personas que componen su clientela. Estos mecanismos tienden a excluir al



trabajador del ámbito de aplicación y protección del derecho del trabajo, haciéndolo aparecer como si fuera un trabajador independiente o un pequeño empresario

Aunque el principio, establecido por ley, de la irrenunciabilidad de derechos laborales está presente en casi todos los países, éste ha sido insuficiente para detener esta tendencia. Graciela Bensusán Profesora-Investigadora en UAM– Xochimilco en 2007 atribuye este acontecimiento a “una desigual combinación de menor fiscalización y debilidad de los sindicatos en los países latinoamericanos que realizaron reformas laborales, facilitando la proliferación de formas atípicas de contratación. Paralelamente, aumentó el número de trabajadores excluidos de la protección legal al crecer la informalidad en sus diversas manifestaciones.”<sup>26</sup>

Diversas investigaciones al respecto ubican uno de los focos del problema en los mecanismos de vigilancia y su aplicación. De acuerdo con Bensusán, estas estrategias de fiscalización no han acompañado la mayor movilidad y precariedad laboral, aunado al debilitamiento sindical. En ese sentido, existe una fuerte presión para el Estado que radica en las contradicciones que el contexto político y económico presenta. Por un lado, se registró una menor fiscalización en condiciones de crisis económica con la finalidad de evitar la pérdida de empleos y por otro lado, los gobiernos prefieren mejorar su imagen atrayendo inversiones para generar trabajo, mismo que estos no garanticen la seguridad social de los empleados.

---

<sup>26</sup> Bensusán, Graciela. **La efectividad de la legislación laboral en América latina**. Pág. 33.



Los tipos de contratación como los citados, derivadas del *outsourcing*, generan graves consecuencias por limitar el acceso a la seguridad social de sus trabajadores.

Y al ser el trabajo un elemento indispensable para el desarrollo personal, la seguridad social en el trabajo se constituye como un derecho fundamental para los individuos, el cual debe ser prioridad para nuestro gobierno y sus autoridades. De esta manera quedan expuestas, de forma sucinta, algunos de los desafíos en materia de legislación laboral que los Estados confrontan ante los cambios que la globalización y la apertura de mercados traen consigo.

#### **4.9. La subcontratación desde el punto de vista internacional**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicó al respecto de la subcontratación “La primera discusión sobre el asunto del trabajo en régimen de subcontratación tuvo lugar en la 85.<sup>a</sup> reunión (1997) de la Conferencia Internacional del Trabajo. A raíz de dicha discusión, y de conformidad con el artículo 39 del Reglamento de la Conferencia, la Oficina Internacional del Trabajo preparó y envió a los gobiernos de los Estados Miembros un informe (1) en el que figuraban un proyecto de convenio y un proyecto de recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación, basados en las conclusiones que la Conferencia adoptó en su 85.<sup>a</sup> reunión.”

A continuación se transcribe la respuesta de algunos países latinoamericanos e instituciones internacionales al respecto. Brazil “Sería más conveniente adoptar una



recomendación que regule el trabajo en régimen de subcontratación que adoptar un convenio, dado que la cuestión es extremadamente compleja, abarca situaciones muy divergentes y presenta diferencias desde el punto de vista técnico y jurídico entre los diversos Estados Miembros, así como en lo que respecta a sus prácticas nacionales. Una recomendación aportaría mayor claridad y proporcionaría directrices generales respecto de las diversas repercusiones que entraña el trabajo en régimen de subcontratación. Sin embargo, el texto propuesto, con ciertas enmiendas que permitan mejorar su claridad y coherencia, constituye una base válida para su discusión en la próxima reunión de la Conferencia. En la medida en que puedan armonizarse diversos conceptos y resolverse ciertas controversias relativas a la definición del trabajo en régimen de subcontratación, los proyectos de convenio y de recomendación podrían resultar instrumentos útiles para la legislación y práctica nacional.

Confederación Nacional de la Industria (CNI): La adopción de un convenio que regule esta cuestión a nivel internacional es totalmente improcedente, no sólo por ser prematuro e inapropiado, sino también porque impone rigideces a los mercados de trabajo, pone en peligro los niveles de empleo y, por consiguiente, tiene consecuencias socioeconómicas negativas, en especial en los países en desarrollo. Cuando se examinó el Informe VI (2), se convino en adoptar exclusivamente una recomendación, pero después de la primera discusión, en la que se puso de manifiesto la complejidad y diversidad que entraña el trabajo en régimen de subcontratación, quedó claro que sólo sería posible adoptar conclusiones y directrices



generales. Las conclusiones que se adoptaron durante la primera discusión no se ajustan a la realidad y demuestran escasa flexibilidad. El texto propuesto invade el ámbito de las relaciones comerciales legítimas, que no entran dentro del mandato de la OIT.”

Confederación Nacional del Comercio (CNC): “Los instrumentos que tienen por objetivo regular las condiciones de trabajo en situaciones específicas tales como el trabajo en régimen de subcontratación no deberían revestir la forma de normas internacionales. Los textos propuestos no se ajustan a la realidad y son bastante inflexibles, y representan un obstáculo para el recurso al trabajo en régimen de subcontratación”.

Federación Europea de Limpieza Industrial “No debería adoptarse el proyecto actual sobre el trabajo en régimen de subcontratación. Las conclusiones de la Comisión de la Conferencia son inquietantes y no menos por cuanto la definición del trabajo en régimen de subcontratación carece de precisión y parece abarcar a los servicios de limpieza. Las industrias de limpieza deberían quedar expresamente excluidas del ámbito de aplicación de los instrumentos. Todos los asalariados que trabajan en una empresa de limpieza gozan de una relación de empleo regular. La propuesta de la OIT de imponer la igualdad de trato entre los trabajadores de un contratista de servicios y los de la empresa usuaria no tiene absolutamente en cuenta la tendencia hacia la especialización. Además, dado que una buena parte de los costos del sector de la limpieza proceden de los salarios y de las contribuciones sociales, la igualdad



de trato en materia de salarios podría dar lugar a una privación total de la ventaja comparativa de los servicios que requieren una alta densidad de mano de obra y, en concreto, de los servicios de limpieza.”

Organización Internacional de Empleadores. “Las conclusiones de la primera discusión sobre trabajo en régimen de subcontratación tendían claramente a desalentar, cuando no a hacer imposible, el recurso a cualquier forma de trabajo en régimen de subcontratación. Este es un ejemplo del enfoque negativo de la OIT respecto de cualquier relación de trabajo que no se ajuste al modelo clásico propio de la primera mitad de siglo: un trabajo permanente de jornada completa, de ser posible en la industria manufacturera. Los tiempos han cambiado. Actualmente, las relaciones de trabajo son más complejas y más flexibles. Debe ponerse remedio a los posibles abusos. La OIT sólo volverá a ganar credibilidad si sigue las prácticas actuales y el pensamiento moderno. Los textos que se proponen para la segunda discusión entran de lleno en la esfera de la contratación comercial legítima, esfera que está fuera de la competencia de la OIT. El verdadero problema que ha de resolverse no se refiere a la práctica legítima de la «subcontratación», sino a la cuestión de la «prueba de una relación de empleo» con el fin de luchar contra las relaciones fraudulentas e ilegales que tienen por objetivo negar a los trabajadores las prestaciones que emanan de una relación de empleo. Cualquier conclusión a la que se llegue en el futuro debería tratar sólo este problema. La Conferencia debería limitarse a adoptar conclusiones generales y solicitar a la OIT que lleve a cabo estudios comparativos para ayudar a las autoridades nacionales a elegir los métodos que mejor se adapten a sus

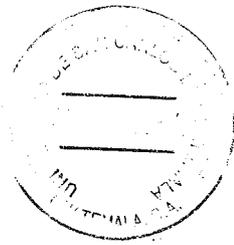


condiciones nacionales. Los proyectos de instrumentos se basan en un enfoque totalmente distinto. La ambición de tratar las diferentes modalidades de trabajo en régimen de subcontratación ha dado lugar a definiciones confusas y ha convertido a los trabajadores en régimen de subcontratación en una categoría distinta de trabajadores. Además de esta contradicción fundamental, los proyectos de instrumentos contienen disposiciones específicas que serían difíciles de aplicar y que son motivo de preocupación.”

Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Relación de Trabajo “I. POLÍTICA NACIONAL DE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES VINCULADOS POR UNA RELACIÓN DE TRABAJO

1. Los Miembros deberían formular y aplicar una política nacional encaminada a examinar a intervalos apropiados y, de ser necesario, a clarificar y a adaptar el ámbito de aplicación de la legislación pertinente, a fin de garantizar una protección efectiva a los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo.

2. La naturaleza y el alcance de la protección otorgada a los trabajadores vinculados por una relación de trabajo deberían ser definidos por la legislación o la práctica nacionales, o ambas, teniendo en cuenta las normas internacionales pertinentes. Esta legislación o práctica, incluidos los elementos relativos al alcance, el ámbito de aplicación y la responsabilidad de su aplicación, debería ser clara y adecuada a fin de asegurar la protección efectiva de los trabajadores vinculados por una relación de



trabajo.

3. La política nacional debería formularse y aplicarse de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

4. La política nacional debería incluir, por lo menos, medidas tendentes a:

(a) proporcionar a los interesados, en particular a los empleadores y los trabajadores, orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes;

(b) luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho;

(c) adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la



protección a que tienen derecho;

(d) asegurar que las normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales estipulen a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén;

(e) proporcionar a los interesados, y en particular a los empleadores y los trabajadores, acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean expeditos, poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo;

(f) asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación sobre la relación de trabajo, y

(g) prever una formación apropiada y adecuada sobre normas internacionales del trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo.

5. En el marco de la política nacional los Miembros deberían velar en particular por asegurar una protección efectiva a los trabajadores especialmente afectados por la incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, incluyendo a las trabajadoras, así como a los trabajadores más vulnerables, los jóvenes trabajadores,



los trabajadores de edad, los trabajadores de la economía informal, los trabajadores migrantes y los trabajadores con discapacidades.

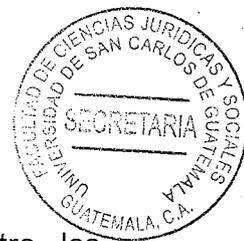
6. Los Miembros deberían:

(a) velar especialmente porque en la política nacional se aborde la cuestión de la dimensión de género, dado que las mujeres que trabajan predominan en determinados sectores y ocupaciones en los que existe una elevada proporción de relaciones de trabajo encubiertas o en los que existe falta de claridad en lo que atañe a la relación de trabajo, y

(b) establecer políticas claras sobre la igualdad de género y mejorar el cumplimiento de la legislación y los acuerdos pertinentes en el ámbito nacional, de modo que pueda abordarse de manera eficaz la dimensión de género.

7. En el contexto del movimiento transnacional de trabajadores:

(a) al formular una política nacional, todo Miembro debería, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, considerar la posibilidad de adoptar medidas apropiadas en el marco de su jurisdicción y, cuando proceda, en colaboración con otros Miembros, a fin de aportar una protección efectiva y prevenir abusos contra los trabajadores migrantes que se encuentran en su territorio, que puedan verse afectados por una situación de incertidumbre en cuanto a la existencia de una relación de trabajo, y



(b) cuando los trabajadores son contratados en un país para trabajar en otro, los Miembros interesados pueden considerar la posibilidad de concertar acuerdos bilaterales con objeto de prevenir abusos y prácticas fraudulentas encaminadas a eludir los acuerdos existentes para la protección de los trabajadores en el contexto de una relación de trabajo.

8. La política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo no debería interferir en las verdaderas relaciones civiles y comerciales, velando al mismo tiempo por que las personas vinculadas por una relación de trabajo disfruten de la protección a que tienen derecho.”

## “II. DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO

9. A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes.

10. Los Miembros deberían promover métodos claros para ofrecer orientación a los trabajadores y los empleadores sobre la manera de determinar la existencia de una



relación de trabajo.

11. A fin de facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo, los Miembros deberían considerar, en el marco de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, la posibilidad de:

(a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo;

(b) consagrar una presunción legal de la existencia de una relación de trabajo cuando se dan uno o varios indicios, y

(c) determinar, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, qué trabajadores con ciertas características deben ser considerados, en general o en un sector determinado, como trabajadores asalariados o como trabajadores independientes.

12. A los fines de la política nacional a que se hace referencia en la presente Recomendación, los Miembros pueden considerar la posibilidad de definir con claridad las condiciones que determinan la existencia de una relación de trabajo, por ejemplo, la subordinación o la dependencia.

13. Los Miembros deberían considerar la posibilidad de definir en su legislación, o por

otros medios, indicios específicos que permitan determinar la existencia de una relación de trabajo. Entre esos indicios podrían figurar los siguientes:

(a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y

(b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.

14. La solución de controversias sobre la existencia y las condiciones de una relación de trabajo debería ser competencia de los tribunales del trabajo o de otros tribunales o de instancias de arbitraje a los cuales los trabajadores y los empleadores tengan



acceso efectivo, de conformidad con la ley y la práctica nacionales.

15. La autoridad competente debería adoptar medidas para garantizar el cumplimiento y la aplicación de la legislación relativa a la relación de trabajo a los distintos aspectos tratados en la presente Recomendación, por ejemplo, a través de los servicios de inspección del trabajo, en colaboración con la administración de la seguridad social y las autoridades fiscales.

16. Por lo que se refiere a la relación de trabajo, las administraciones nacionales del trabajo y sus servicios conexos deberían supervisar periódicamente sus programas y dispositivos de control del cumplimiento. Debería prestarse especial atención a aquellas ocupaciones y sectores con una proporción elevada de mujeres trabajadoras.

17. En el marco de la política nacional, los Miembros deberían establecer medidas eficaces destinadas a eliminar los incentivos que fomentan las relaciones de trabajo encubiertas.

18. En el marco de la política nacional, los Miembros deberían promover el papel de la negociación colectiva y el diálogo social, entre otros, como medios para encontrar soluciones a las cuestiones relativas al ámbito de la relación de trabajo a escala nacional.”



En Guatemala operan alrededor de 111 empresas que se dedican a la tercerización de servicios, que van desde la contratación de personal de limpieza, atención al cliente, personal de contabilidad hasta de call center. Estas empresas agrupan más de 100 mil plazas laborales, de las cuales 20 mil pertenecen a la industria del Call Center.

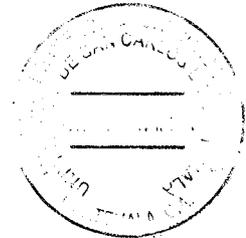
Con el fin de reducir costos y mejorar sus procesos internos, las corporaciones guatemaltecas han optado por subcontratar empresas que prestan servicios de selección y reclutamiento de personal, atención al cliente, mensajería, entre otros.

#### **4.10. vulneración de las garantías laborales mínimas dentro del *outsourcing***

Es indispensable conocer los principios que inspiran al derecho laboral y las garantías mínimas que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece, normas cuya función principal es la protección de la parte más débil de la relación laboral, el trabajador.

Tomando en consideración lo dicho anteriormente se ha visto en Guatemala, en los últimos años dentro del crecimiento económico, como las empresas han buscado una manera más económica de rendir dentro de su campo de acción.

Jurídica y doctrinariamente los principios protectores de los trabajadores son: tutelaridad de las leyes de trabajo, regulación constitucional al derecho de trabajo,



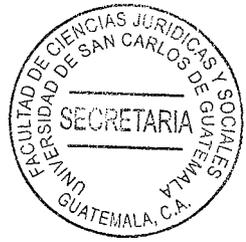
derecho de huelga, derecho a seguridad social.

Sin embargo, la economía nacional influenciada por las grandes economías mundiales ha creado una nueva forma de relación laboral. Las empresas buscan la subcontratación con el objetivo de reducir costos operativos eso incluye no crear un pasivo laboral, contratando a la persona que les servirá de subcontratado para su cliente, de manera que el contrato será únicamente de forma temporal y obligan al contratado a firmar un contrato en el cual renuncia de manera voluntaria a las prestaciones laborales que le corresponderían si fuera un empleado de planilla.

No existe una legislación laboral apropiada en el ámbito de la contratación *outsourcing* o subcontratación, el Código de Trabajo fue emitido el 8 de febrero de 1947, por medio del Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, en el año 1961 se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha 29 de abril, que introdujo reformas al citado Decreto 330, derogó algunos de sus artículos, entrando en vigor el 1 de mayo de 1947, en conmemoración al Día Internacional del Trabajo, sin embargo, aunque ha tenido modificaciones, derogaciones de algunos artículos y actualizaciones de otros, aun no es suficientemente actualizado a las necesidades laborales, existen muchas lagunas legales en el ramo laboral que son aprovechadas por los empresarios para dar lugar a las contrataciones y así evitar el pago de prestaciones labores a las personas contratadas, sin que ello resulte ilegal, la Organización Internacional del Trabajo aunque ha dado pauta a regular el tipo de subcontratación, los países miembros no



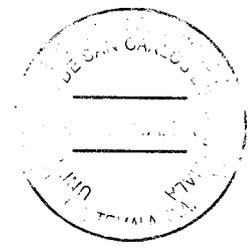
le han dado la importancia que se merece a este tema y ha quedado como muchos otros temas laborales, archivado para su futuro estudio.



## CONCLUSIONES

1. En Guatemala, las empresas han visto en la subcontratación una mejor opción comercial generadora de ganancias sin que exista una legislación laboral que les sancione de manera alguna, la forma de contratación de personal.
2. Las empresas que brindan servicios de contratación a otras empresas contratan personal obligando a los empleados a presentar una factura mensual por la prestación de sus servicios y haciendo firmar contratos en los cuales renuncian al pago de prestaciones laborales.
3. No existe una comisión especializada en actualizar la realidad económica de la clase trabajadora que pueda regular la forma de contratación, y así evitar las violaciones que sufren los trabajadores por su necesidad económica.
4. En las conferencias de la OIT, sobre el tema de *outsourcing* o subcontratación, dentro de las diversas opiniones de países latinos, se rechaza el uso de ese tipo de contratos porque vulnera los derechos de los trabajadores, sin embargo, Guatemala, no emitió opinión sobre el tema.





## RECOMENDACIONES

1. Se debe regular la subcontratación por una empresa a otra, con el fin de lograr que a los trabajadores se les paguen al momento de su despido por causa injustificada el pago de sus prestaciones labores, que en derecho le corresponden.
2. Se debe sancionar en Guatemala, mediante a una ley específica a las empresas que utilizan la subcontratación como una mejor opción comercial generadora de ganancias, para la contratación de personal, tanto temporal como por tiempo indefinido, o en cualquiera otra forma de contratación que conlleve el pago de prestaciones labores irrenunciables.
3. Las empresas que brindan servicios de contratación a otras empresas, deben contratar personal ya sea temporal o de forma indefinida, firmando un contrato laboral específico, el cual debe ser creado por la Inspección General de Trabajo.
4. Se debe nombrar por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, una comisión especializada en actualizar la realidad económica de la clase trabajadora que pueda regular la forma de contratación, para evitar la violación a los derechos laborales, sancionando con multas a los infractores.





## BIBLIOGRAFÍA

AÑEZ HERNÁNDEZ, Carmen. **Subordinación, flexibilización y relaciones laborales encubiertas**. Revista venezolana de gerencia. Consultado el 22 de abril del 2015

BENSUSÁN, Graciela. **La efectividad de la legislación laboral en América latina**. Instituto internacional de estudios laborales Ginebra. 1ra. Edición. Suiza 2007

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L. 1968

CASTILLO REYNOSO, Carlos. **Derecho del trabajo, panoramas y tendencias México**. UNAM 2006

DÁVALOS, José. **Grandes temas constitucionales, el constituyente laboral** UNAM. México 1981.

DE BUEN LOZANO, Nestor y Emilio Morgado Valenzuela. **Instituciones del derecho de trabajo y de la seguridad social**. UNAM. México. Edición 1995.

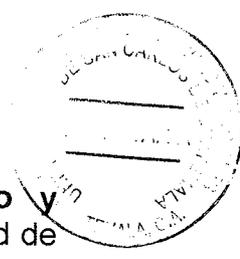
DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México. Editorial Porrúa. S.A. 2003.

**Diccionario de la Real Academia Española**. 23 edición España. Octubre 2014

ECHAIZ MORENO, Daniel. **Boletín mexicano de derecho comparado**. Versión On-line ISSN 2448-4873 versión impresa ISSN 0041-8633. México, No. 22, 2007

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, 2da. Edición, Inversiones Educativas, Guatemala, febrero 2007

JIMÉNEZ RODRÍGUEZ, Ericka Alejandra. **Discriminación laboral hacia los**



**aspirantes a puestos vacantes en el proceso de reclutamiento y selección.** Tesis de grado. Escuela de Ciencias Psicológicas, Universidad de San Carlos de Guatemala USAC. 2015

<http://jorgemachicado.blogspot.com/2010/07/trabajo-clases.html> 2019. consultado el 7 de agosto del 2019

LEVAGGI, Virgilio. **Democracia y trabajo decente en América latina.** Organización Internacional del Trabajo. Primera edición. Lima Perú. 2006

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho.** Tomo I, Guatemala. Editorial Cooperativa de Consumo Integral R. L., ECP, 1995

LÓPEZ LÓPEZ, Víctor Rogelio. **Régimen indemnizatorio en el derecho laboral guatemalteco,** Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala, 2008

MARTÍNEZ CHACÓN, Edgar Rolando. **La Naturaleza Jurídica del Outsourcing.** Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales. Universidad de San Carlos de Guatemala. febrero de 2008

MORATALLA BONILLA, Ana Patricia. **Naturaleza jurídica de la indemnización y los daños y perjuicios en el derecho laboral,** Tesis Universidad Rafael Landívar. Guatemala, 2001

O.I.T 85<sup>a</sup>. **Reunión (1997) Recomendación 189 de la Conferencia Internacional de Trabajo,** de conformidad con el Artículo 39 del Reglamento de la Conferencia.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires. Heliasta, S.R.L., 1981.

Revista de la Cepal, número extraordinario. **Cepal cincuenta años, Reflexiones sobre América Latina y el Caribe,** 1998. Santiago de Chile

ROJAS CHÁVEZ, Armando Mario. **El acoso o “mobbing” laboral.** Revista derecho,



número 24, Universidad del Norte Barranquilla, Colombia, diciembre, 2005

REED, THOMAS F. y Karen Brandow. **Thesky never changes**: testimonies from the Guatemalan Labor Movement (Cornell University Press: New York, 1996).

SACALXOT VALDEZ, Carlos Borromeo. **Lecciones de derecho individual del trabajo**. Guatemala, 1ra. Edición., Quetzaltenango, Guatemala, 2000

SCHNEIDER, Ben. **Outsourcing: la herramienta de gestión que revoluciona el mundo de los negocios**. Editorial Norma. Perú 2004

#### **Legislación:**

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

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

**Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Público y Privado**. Decreto número 42-92, del Congreso de la República de Guatemala

**Ley de Bonificación Incentivo**, Decreto número 78- 89, del Congreso de la República de Guatemala

**Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado**. Decreto número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala

**Reforma a la Bonificación Incentivo**, Decreto número 37-2001 del Congreso de la República de Guatemala

**Fijación de Salarios Mínimos para Actividades Agrícolas y no Agrícolas**. Acuerdo Gubernativo 838-2000, Presidente de la República de Guatemala



Convenios de la OIT:

**Convenio 100 de la OIT** (1951), Relativo a la igualdad de remuneración entre mano de obra masculina y mano de obra femenina, por un trabajo de igual valor.

**Convenio 111 de la OIT** (1958), Sobre la discriminación (Empleo y ocupación).

**Convenio 122 de la OIT** (1964), Sobre política de empleo.