

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

**OBLIGACIÓN IMPUESTA POR EL PATRONO HACIA EL TRABAJADOR DE  
EXTENDER FACTURA COMO FORMA DE OBTENER TRABAJO Y SALARIO,  
Y CON ELLO LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES.**

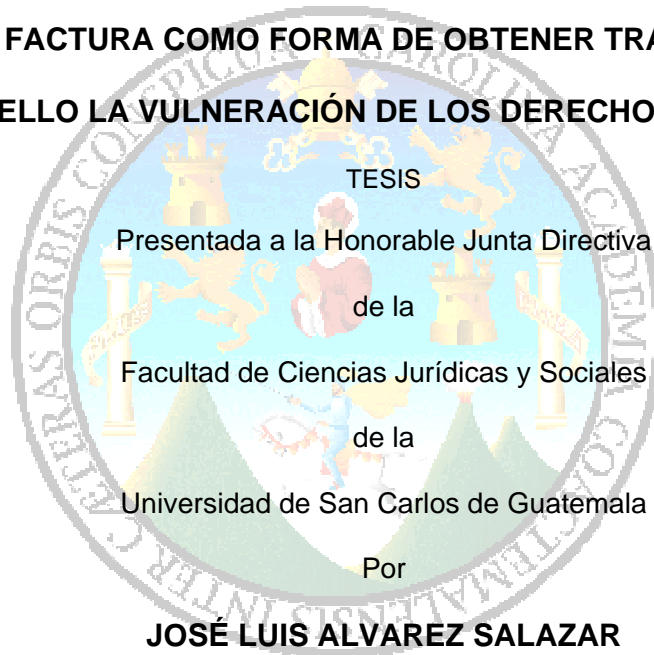


**JOSÉ LUIS ALVAREZ SALAZAR**

**GUATEMALA, JUNIO 2007**

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

**OBLIGACIÓN IMPUESTA POR EL PATRONO HACIA EL TRABAJADOR DE  
EXTENDER FACTURA COMO FORMA DE OBTENER TRABAJO Y SALARIO,  
Y CON ELLO LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES**



Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Guatemala, junio 2007

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

**DECANO:** Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana  
**VOCAL I:** Lic. César Landelino Franco López  
**VOCAL II:** Lic. Gustavo Bonilla  
**VOCAL III:** Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
**VOCAL IV:** Br. José Domingo Rodríguez Marroquín  
**VOCAL V:** Br. Marco Vinicio Villatoro López  
**SECRETARIO:** Lic. Avidán Ortiz Orellana

**RAZÓN:** Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

*Lic. Carlos Ramiro Mazariegos Morales*

ABOGADO Y NOTARIO  
OFICINA JURIDICA

Tercera Avenida 2-27 zona 3, Chimaltenango  
Tels 54126538



Chimaltenango, 8 de agosto de 2006

Licenciado Marco Tulio Castillo Lutín,  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis,  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales,  
Universidad de San Carlos de Guatemala,  
Su Despacho.

Licenciado Castillo Lutín



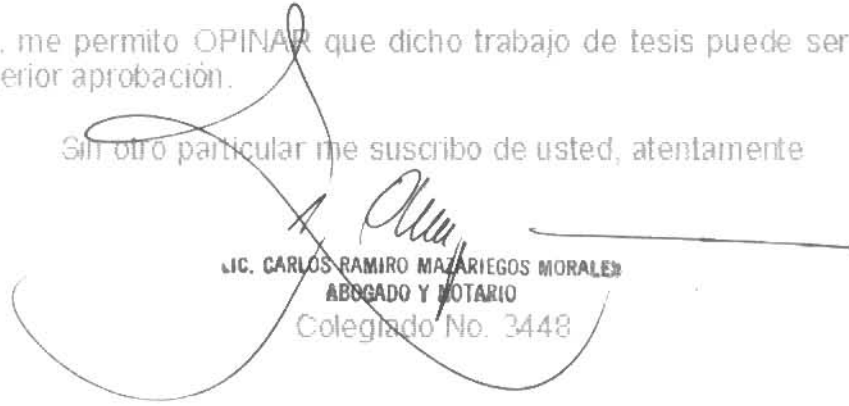
De manera respetuosa me dirijo a Usted, en cumplimiento de la resolución emanada de la Unidad de Asesoría de Tesis, de esa Facultad, en la que se me nombró Asesor de Tesis del Señor Bachiller **JOSÉ LUIS ALVAREZ SALAZAR**, quien se identifica con el carné número 56035 y quien elaboró el trabajo de Tesis denominado **"OBLIGACION IMPUESTA POR EL PATRONO HACIA EL TRABAJADOR DE EXTENDER FACTURA COMO FORMA DE OBTENER TRABAJO Y SALARIO, Y CON ELLO LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES"**.

El tema elaborado por el Señor bachiller **JOSÉ LUIS ALVAREZ SALAZAR**, se adecuó a las técnicas de investigación y de acuerdo a normas reglamentarias exigidas por esta Facultad, en relación al artículo 32 de dicho normativo, para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. He de manifestar que el título del trabajo de tesis, en relación al tema objeto de estudio, es el que considero más idóneo por su concordancia con la investigación doctrinaria y legal.

El tema en sí, presenta una realidad nacional de índole laboral, que perjudica los derechos del trabajador, en relación con sus derechos tutelados por la legislación nacional, y que por desconocimiento o necesidad, se ve en la obligación de extender factura, por su relación laboral, renunciando, sin saberlo, a sus prestaciones laborales, por consiguiente, dicha factura, lo deja sin acción legal para reclamar los mismos. Factura que es utilizada como medio de conseguir empleo y salario, y como consecuencia, desprotección al trabajador desde el inicio de la relación laboral.

En conclusión, me permito **OPINAR** que dicho trabajo de tesis puede ser sometido a su revisión y posterior aprobación.

Sin otro particular me suscribo de usted, atentamente

  
LIC. CARLOS RAMIRO MAZARIEGOS MORALES  
ABOGADO Y NOTARIO  
Colegiado No. 3448



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, treinta de enero de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) LEONEL RIGOBERTO SAMAYOA GODOY**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **JOSÉ LUIS ALVAREZ SALAZAR**, Intitulado: **“OBLIGACIÓN IMPUESTA POR EL PATRONO HACIA EL TRABAJADOR DE EXTENDER FACTURA COMO FORMA DE OBTENER TRABAJO Y SALARIO, Y CON ELLO LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. 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. MARCO TULIO CASTILLO LUTÍN**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS**



cc. Unidad de Tesis  
MTCL/sllh



*Lic. Leonel Rigoberto Samayoa*

ABOGADO Y NOTARIO



OFICINA:

1a. Avenida 2-56 Zona 2, Chimaltenango  
Teléfono: 5390-3706

Chimaltenango, 09 de febrero de 2007

Licenciado  
Marco Tulio Castilla Luján  
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala.  
Su Despacho



Licenciado Castillo Luján

De conformidad con la designación que me fue conferida, según resolución de fecha treinta de enero de dos mil siete, emanada de la Unidad de Asesoría de Tesis de esa Facultad, en la que se me nombró Revisor del trabajo de Tesis denominado "OBLIGACIÓN IMPUESTA POR EL PATRONO HACIA EL TRABAJADOR DE EXTENDER FACTURA COMO FORMA DE OBTENER TRABAJO Y SALARIO, Y CON ELLO LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES", realizado por el señor Bachiller JOSÉ LUIS ALVAREZ SALAZAR.

Me es grato informar a usted que procedí a revisar el trabajo de tesis, considerando que el mismo reúne los requisitos exigidos por esta Facultad contenidos en el artículo 32 de dicho normativo, para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. Concluyendo que en nuestro país, los patronos han asumido una postura violatoria de los derechos enmarcados en el Código laboral referentes a las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores luego de dos meses consecutivos de labores; el uso de la factura como medio para justificar el pago de un salario, devirtió la disposición de la norma jurídica relativa al derecho a las prestaciones de los trabajadores, convirtiendo la mayoría de las relaciones laborales en contratos a plazo fijo y con ello la pérdida de algunas de sus prestaciones.

Al respecto informo que el trabajo de tesis reúne los requisitos que exige la legislación universitaria por lo que mi dictamen es favorable y aprobatorio del trabajo de investigación del bachiller JOSÉ LUIS ALVAREZ SALAZAR. Sin otro particular me suscribo, deferentemente

*Leonel Rigoberto Samayoa Godoy*  
Abogado y Notario

LIC. LEONEL R. SAMAYOA GODOY



ABOGADO Y NOTARIO  
COL. 4056  
TEL. 5156788



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiseis de marzo del año dos mil siete

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JOSÉ LUIS ALVAREZ SALAZAR, Titulado "OBLIGACIÓN IMPUESTA POR EL PATRONO HACIA EL TRABAJADOR DE EXTENDER FACTURA COMO FORMA DE OBTENER TRABAJO Y SALARIO, Y CON ELLO LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES" Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCE:slh



## **ACTO QUE DEDICO**

- A DIOS:** Por su infinita misericordia, amor y apoyo sin limites, orientador de cada uno de mis pasos por el sendero que él me concede pasar.
- A MIS PADRES:** Salvador Álvarez y Clara Luz Salazar de Álvarez, (Q.E.P.D) porque en vida me corrigieron con amor y me regalaron mucho de su tiempo, sintiéndolos siempre junto a mi.
- A MI ESPOSA:** Aura Violeta De León de Álvarez, con amor, porque juntos hemos compartido y formado una familia donde hay comprensión y felicidad.
- A MIS HIJOS:** Lizbeth Violeta, Jorge Luis y Ronnie José quienes han llenado de alegría mi existencia desde el momento de su nacimiento.
- A MIS NIETOS:** Donny Luis Ramiro y Francklyn Josué Alejandro, lucecitas vivas que encendieron de nuevo mi lámpara de ilusión, amor y alegría, gratitud eterna al Creador por concedérmelos.
- A MI HNO. Y FAMILIA** Max Álvarez, señora e hijos, por su apoyo respaldo y consejos en los momentos que los he necesitado.
- A MI YERNO:** Donny McDonald Ramos Méndez, con aprecio.
- A MIS SUEGROS:** Oscar De León y Albertina de De León (Q.E.P.D.) con reconocimiento.
- A MIS TIOS:** en especial a Oscar Tulio (Q.E.P.D.) Raymundo Salazar y sus respectivas familias grandes motivadores y consejeros de mis actos. A Juan Francisco, Rafael y Florencio con mucho cariño.
- A MIS PRIMOS:** Por su cariño familiar y porque juntos hemos compartido parte de nuestra vida en busca de superación.
- A MIS AMIGOS:** Rodolfo Campos (Q.E.P.D) Ramiro Mazariegos, Osman Echeverría, Edwin Campos, Giovanni Salazar, Lizandro Guevara, Baltazar, Polo, Mike Ariel, Isaac, José Hernán, Rubén, Luis Alberto, Luis del Valle al "Grupo sin café" compañeros con quienes he escrito el libro de mi vida.
- A FAMILIAS:** Estrada Escobar, Cruz Estrada, Estrada De León, Luna Cuevas y Juárez Barrera, con respeto, admiración y cariño.
- A LA USAC:** Forjadora de Profesionales con proyección social.

**A TODOS LOS TRABAJADORES POBRES DE GUATEMALA POR SU LUCHA SEMPITERNA EN BUSCA DE SUS DERECHOS Y LA JUSTICIA LABORAL**



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción	i

## CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo y derecho mercantil.....	1
1.1. Derecho del trabajo.....	1
1.2. Principios que lo inspiran.....	2
1.3. Fuentes .....	3
1.3.1. Fuentes tradicionales.....	3
1.3.2. Fuentes específicas.....	4
1.3.3. Jerarquización de las fuentes del derecho laboral.....	5
1.4. Naturaleza jurídica.....	6
1.5. Derecho mercantil .....	7
1.5.1 Concepción subjetiva y objetiva del derecho mercantil.....	8
1.5.2. Autonomía del derecho mercantil.....	8
1.5.3. Concepto del derecho mercantil.....	9
1.6. Características.....	10
1.7. Principios.....	11
1.8. Fuentes.....	15
1.9. Peculiaridades de las normas internacionales del trabajo protegen los derechos de los trabajadores .....	16
1.9.1 Obligaciones inherentes a la ratificación de los convenios relacionados con el derecho de los trabajadores a nivel nacional e internacional.....	22
1.9.2. El enfoque integrador de la OIT.....	25

**CAPÍTULO II**

2. La factura.....	27
2.2. Definiciones.....	30
2.3. Generalidades.....	31
2.4. Antecedentes de su utilización en materia laboral.....	32
2.5. Conclusiones de la utilización de la factura .....	33
2.4.1. Clasificación de la documentación contable.....	33
2.4.2. Internacionalización del derecho del trabajo como característica de protección hacia el trabajador.....	35

**CAPÍTULO III**

3. Utilización de la factura en materia laboral.....	37
3.1. Contenido de su utilización.....	37
3.2. Su falta de regulación en el código de trabajo.....	38
3.3. Necesidad de regularla.....	39
3.4. Análisis del Artículo 12 del código de trabajo.....	39
3.5. Análisis del Artículo 102 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala.....	39
3.6. Análisis del Artículo 106 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala.....	45
3.7. Principales derechos laborales vulnerados por la utilización de la factura.....	47

**CAPÍTULO IV**

4. La utilización de la factura y la relación de trabajo.....	49
4.1 La relación laboral .....	49

	<b>Pág.</b>
4.1.1. Definición .....	50
4.1.2. Características.....	51
4.1.3. Prestaciones laborales.....	53
4.1.4. Definición.....	53
4.1.5. Clases de prestaciones laborales.....	54
4.2. La utilización de la factura en los sectores público y privado de nuestro país.....	57
4.2.1. Generalidades.....	57
4.2.2. La factura en empresas privadas.....	60
4.2.3. La factura en el sector público.....	61

## **CAPÍTULO V**

5. La inspección general de trabajo y su obligación de control ante la utilización de la factura en materia laboral .....	63
5.1. Inspección general de trabajo y antecedentes históricos.....	63
5.2. Definición.....	65
5.3. Naturaleza jurídica .....	65
5.4. Teoría del interés.....	66
5.5. Teoría de la naturaleza de la relación.....	66
5.6. Funciones.....	67
5.7. Legislación relativa a la inspección general de trabajo.....	74
5.7.1. Legislación internacional.....	74
5.7.2. Legislación nacional.....	75
5.7.3. Legislación de carácter reglamentario nacional.....	77
5.8. Organización .....	78
5.8.1. Sección administrativa.....	78
5.8.2. Sección de conciliaciones.....	79
5.8.3. Sección de consultas.....	79

**Pág.**

5.8.4. Sección de visitaduría .....	79
5.8.5. Sección de sanciones administrativas.....	80
5.8.5. Asesoría jurídica.....	80
5.9. Control que debe ejercer la inspección de trabajo ante la utilización de la factura en materia laboral.....	81
CONCLUSIONES .....	83
RECOMENDACIONES.....	85
BIBLIOGRAFÍA .....	87

## INTRODUCCIÓN

La práctica de la utilización de la factura como una obligación impuesta por el patrono hacia el trabajador como forma de obtener empleo y salario, es muy común actualmente en Guatemala. Esta práctica persigue básicamente darle un carácter civil o mercantil a la relación obrero patronal con el objeto de evitar el pago de las prestaciones laborales a que todo trabajador tiene derecho de conformidad con la legislación vigente en materia laboral. Ello obviamente constituye una simulación, la cual es alentada por la forma poco extensiva en que el Código de Trabajo regula este tema en el Artículo 81. El problema se agudiza en virtud de que la Inspección General de Trabajo carece de un papel protagónico en cuanto a la investigación y posterior sanción a los patronos que a través del citado mecanismo restringen, tergiversan y menoscaban los derechos de los trabajadores. Esas razones constituyen la justificación del trabajo que he realizado y que ahora presento en este informe, material en el cual el problema ha sido definido como la vulneración de los derechos laborales que existe en virtud de la obligación impuesta por el patrono hacia el trabajador de extender factura como forma de obtener empleo y salario. Al inicio de la investigación he encontrado que actualmente es excesivo el uso de las facturas en las relaciones laborales lo cual provoca como he indicado ya, la lesión a los derechos del trabajador en nuestro país. En el transcurso del estudio he podido confirmar la hipótesis que fue planteada y que además lesiona los derechos de los trabajadores en Guatemala. Puedo afirmar también que con el presente informe, he cumplido ampliamente con los objetivos propuestos, ya que he podido definir la utilización de la factura como medio para obtener una remuneración posterior a haber prestado un servicio en una relación laboral, además de determinar las violaciones a los derechos del trabajador en materia de prestaciones de servicios y obtención de remuneración.

Han sido también comprobados los supuestos de la investigación en cuanto a que la utilización de la factura no esta regulada en materia laboral, además que la utilización del titulo mercantil denominado factura se constituye en una forma de

simulación en el derecho del trabajo y vulnera el pago de prestaciones a que el trabajador tiene derecho.

Las teorías que he utilizado como base para la elaboración de la presente tesis, son las doctrinas establecidas por diversos autores tanto guatemaltecos como extranjeros, las cuales han sido ubicadas adecuadamente para brindarle un sentido claro y preciso a mi trabajo. He utilizado el método analítico y el método sintético para desarrollar tanto la inducción como la deducción para el adecuado estudio de los elementos objeto de investigación. Métodos que han sido apoyados por las técnicas de orden bibliográfico y documental. Todo ello ha contribuido a la adecuada elaboración de mi tesis, en la cual en el primer capítulo desarrollo lo relativo al derecho de trabajo y derecho mercantil en cuanto a las características y diferencias más importantes entre ambas ramas; en el capítulo segundo analizo lo referente a la factura, sus características y funciones; el capítulo tercero contiene un análisis acerca de la utilización de la factura en materia laboral; el cuarto capítulo contiene nociones sobre la utilización de la factura y elementos característicos acerca de la relación de trabajo; finalmente, el capítulo quinto, trata acerca de la Inspección General de Trabajo y su obligación de control ante la utilización de la factura en materia laboral.

## CAPÍTULO I

### 1. Derecho de trabajo y derecho mercantil

#### 1.10. Derecho del trabajo

Preferentemente llamado por algunos autores Derecho Laboral, es: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”<sup>1</sup>. Podemos entonces indicar que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores comprende:

- ◆ Derecho al trabajo: garantías contra el paro y determinación de las causas de despido.
- ◆ Derecho en el trabajo: reglamentación de las condiciones de trabajo, leyes protectoras y jornadas.
- ◆ Derecho del trabajo: salario y contrato individual de trabajo.
- ◆ Derecho después del trabajo: previsión social, jubilaciones e indemnizaciones.
- ◆ Derecho colectivo del trabajo: sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje.

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. pág. 350.

## 1.2. Principios que lo inspiran

Son muchos los principios que se enumeran del derecho del trabajo, pero nuestro código se basta con enumerar los siguientes en su parte considerativa:

- ◆ El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.
  
- ◆ El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este 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 especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas.
  
- ◆ El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo. Lo primero porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes; y segundo, porque su tendencia es la de resolver diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
  
- ◆ El derecho de trabajo es una rama del derecho público. Porque al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.



- ◆ El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores. que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho del trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectividad de la libertad de contratación.

### 1.3. Fuentes

Las fuentes del derecho son los orígenes de donde nacen las normas que constituyen su razón de ser.

#### 1.3.1. Fuentes tradicionales

Reales: también llamadas “substanciales”, son los distintos elementos o datos sociológicos, económicos, históricos, culturales, ideales y otros que puedan entregar las actividades humanas, que determinan la sustancia de la norma jurídica. En derecho laboral podrá considerarse como fuente real, en términos generales, la protección del trabajador.

Formales: es el conjunto de pautas, compuesto por valoraciones, principios morales, doctrina, etc., que determinan la voluntad del legislador, contribuyendo a dar contenido a la norma jurídica.

Generales: son aquellas que se aplican a todas las relaciones obrero-patronales conteniendo normas de carácter general.

Especiales: son las que contienen reglas que solo tienen validez para una o varias empresas.

### 1.3.2. Fuentes específicas

La ley: contiene un mínimo de los derechos del trabajador, es decir, que la ley; no priva sobre las demás fuentes del derecho que nos ocupa. Las garantías de trabajo constituyen un mínimo; esta proposición demuestra cual es la posición de la ley en el derecho de trabajo y cual es su jerarquía. La ley constituye un mínimo, es el punto de partida que no puede disminuirse, pero no representa el derecho que necesariamente ha de regir las relaciones obrero-patronales. Existe un principio doctrinario que dice: En presencia de varias normas que provengan de varias fuentes formales, debe aplicarse siempre la que mas favorezca al trabajador.

Principio generales del derecho de trabajo: conforme al Artículo 15, los principios generales del derecho de trabajo están considerados como fuente formal de esta rama del derecho, ya que en el precepto legal citado se señala que aquellos casos no previstos por el código y demás leyes de trabajo, deben aplicarse en primer término, los principios generales del derecho del trabajo. A estos principios se les concede para la solución de los conflictos obrero-patronales y además constituyen la justificación legal en relación con la autonomía del derecho del trabajo.

La costumbre y el uso: no es posible distinguir entre la costumbre y el uso. Pero debemos dejar establecido que el uso y la costumbre solo pueden aplicarse cuando beneficien al trabajador, ya que si restringen los derechos que la ley les concede o los que hayan obtenido por medio de pactos colectivos de condiciones de trabajo, carecerán de importancia por el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores. Artículos 12 y 14 del Código de Trabajo.

La equidad: aparece en el Artículo 15 del Código de Trabajo, en el segundo lugar en la jerarquización de las fuentes formales. La equidad

sirve para corregir la justicia, pero corregir no significa modificar el criterio sino adaptarlo. Lo justo y lo equitativo no son términos opuestos, pues lo equitativo es la aplicación en vista de las circunstancias especiales. La equidad es un procedimiento y un resultado, desempeña un papel importante en el derecho del trabajo, toda vez que en su propio campo de acción el juez debe procurar porque sus fallos sean equitativos, lo que significa que la equidad es un procedimiento en la interpretación del derecho pero sirve también para llenar las lagunas de otras fuentes formales al adoptar justificación a las circunstancias del caso particular. La equidad es, pues, el remedio que el juzgador aplica para subsanar los defectos derivados de la generalidad y abstracción de la ley.

Los principios y leyes del derecho común: se señalan como fuente supletoria del derecho del trabajo, pero debe agregarse que únicamente tiene una función en aquellos casos en que no contraríe lo dispuesto en la propia ley, además, no debe exigirse que la contradicción sea expresa, pues bastara que contradigan los principios generales de derecho del trabajo, ya que en aquellos casos en que exista contradicción expresa o tacita, el derecho común es inoperante.

### 1.3.3. Jerarquización de las fuentes del derecho laboral

En derecho, la jerarquía es el orden de importancia que deben guardar las normas en su relación las unas con las otras. La escala jerárquica forma una pirámide, siendo las que están en la parte mas elevada las que tienen mayor jerarquía o importancia cuando se trata de su aplicación. La escala jerárquica se presenta así en la legislación laboral guatemalteca:

- ◆ La Constitución Política de la República;

- ◆ Leyes ordinarias: el código de trabajo y demás leyes de trabajo y previsión social, y,
- ◆ Las leyes especiales: que son todas aquellas que tiene que ver con empresas en particular, sindicatos, convenios colectivos, pactos colectivos de condiciones de trabajo, reglamentos interiores de trabajo y otros.
- ◆ En derecho laboral, aun cuando es importante tomar en cuenta la jerarquía de las normas, por la naturaleza de esta rama del derecho que es eminentemente dinámico; además de que, las normas constitucionales, las leyes ordinarias y reglamentarias solamente contemplan un mínimo de garantías en favor del trabajador, las que pueden ser mejoradas por la contratación individual o colectiva. Al decidir el caso concreto, se tomara en cuenta el principio que establece que, en presencia de varias normas aplicables, se debe aplicar la que resulte más favorable para el trabajador.

#### 1.4. Naturaleza jurídica

Existen dos posiciones para establecer el derecho público y privado: Una considera que el derecho es público o privado según la naturaleza de la relación. En las relaciones sociales distingue dos tipos de relación:

- ◆ De subordinación; los particulares respecto al Estado.
- ◆ De igualdad: entre particulares.
- ◆ En la subordinación; predomina el Estado y es derecho público. En la igualdad se da entre particulares y es derecho privado. En el derecho de

trabajo se estableció la plataforma legal del Estado, por lo tanto es derecho público.

### 1.5. Derecho mercantil

El derecho mercantil, como rama del derecho en general, es reciente si se toma en cuenta la antigüedad de otras disciplinas jurídicas. Ello obedece a circunstancias históricas precisas en el desarrollo de la civilización. Ciencias como la historia, la sociología o la antropología, nos enseñan que el hombre, en los iniciales estadios de su vida, satisfacía sus necesidades con los bienes que la naturaleza le proporcionaba de manera espontánea; y si más tarde puso en práctica sus facultades intelectuales y físicas para transformar lo que el ambiente le brindaba, el producto de sus actos creadores no tenía más objeto que llenar necesidades de su núcleo familiar o del reducido grupo al que pertenecía. En otras palabras, producía para su consumo y sin ningún propósito de intercambio. Conforme la organización social fue evolucionando y las necesidades se hicieron más complejas, la actividad económica del hombre sufrió una transformación que habría de inducir el desarrollo de la civilización: la progresiva división del trabajo. Este fenómeno histórico, ampliamente planteado por Federico Engel en su obra “El origen de la Familia, de la Propiedad y del Estado” va a condicionar relaciones sociales que posteriormente hicieron surgir el derecho mercantil. Por esa división apareció el “mercader”, que sin tomar parte directa en el proceso de la producción, hace circular los objetos producidos llevándolos del productor al consumidor. Así surge el profesional comerciante; y así también la riqueza que se produce adquiriendo la categoría de “mercancía” o “mercadería”, en la medida en que es elaborada para ser intercambiada; para ser vendida. Los satisfactores tienen entonces, un valor de cambio y se producen con ese objeto. En principio, ese intercambio era de producto por producto, por medio del trueque. Pero, cuando apareció la moneda como representativa de un valor, se consolidaron las bases para el ulterior desarrollo del comercio y del derecho que lo rige.

### 1.5.1 Concepción subjetiva y objetiva del derecho mercantil

El concepto del derecho mercantil no tiene unidad en la doctrina, porque para elaborarlo se han tomado en cuenta diferentes elementos que se encuentran en las relaciones del comercio y que caracterizan la forma en que se desarrollan.

Concepción subjetiva: el derecho mercantil es el conjunto de principios doctrinarios y normas de derecho sustantivo que rigen la actividad de los comerciantes en su función profesional. Se le conoce como subjetivo porque el elemento principal a tomar en cuenta es el sujeto que interviene en el movimiento comercial.

Concepción objetiva: el derecho mercantil es el conjunto de principios doctrinarios y normas de derecho sustantivo que rigen los actos objetivos de comercio. La ley mercantil ya no se refería exclusivamente a los sujetos, sino que se refería a una serie de relaciones jurídicas tipificadas por el código como mercantiles, cualquiera fuera el sujeto que resultara dentro de las mismas. Los actos o negocios que la ley califica como mercantiles venían a ser la materia jurídica mercantil.

### 1.5.2. Autonomía del derecho mercantil

El derecho romano no generó el derecho mercantil autónomo, ellos crearon el *Ius Civile*, que era un derecho destinado a normar la actividad privada de los ciudadanos, fuera o no de carácter mercantil. En Roma no existió la división entre derecho civil y derecho mercantil. Es en la edad media donde surge la diferencia de las dos ramas de derecho privado, fue en esa época donde nació la burguesía comerciante. La irrupción de esta clase social en la composición de la sociedad marca una etapa transformadora en todo lo que le rodea y su poder de inducir cambios radica

en la riqueza comercial. La monarquía estimula a los comerciantes en su función y allí es donde nace el derecho mercantil. Algunos de los aportes importantes de esta etapa: letra de cambio, la consolidación de diversos tipos de sociedades mercantiles, fomento del contrato de seguro, inicio del registro mercantil, etcétera. Pero lo más importante es que el derecho mercantil se transformó en un derecho autónomo del derecho civil. Factores que ayudaron a separar el derecho civil del mercantil: El origen de la codificación varía del derecho civil al mercantil. La ley mercantil siempre deviene de lo empírico, de lo fáctico, de las prácticas comerciales que preceden al concepto teórico. En cambio, el derecho civil postula exigencias de una profunda cohesión en la sistematización de los conceptos más generales. El derecho mercantil tiende a ser internacional. La existencia de los llamados títulos de crédito sólo pueden funcionar dentro de un derecho flexible, rápido y poco formalista como el derecho mercantil. Los negocios a distancia provocan problemas que el derecho civil no resuelve. La apertura de crédito que los facilita, sí está prevista en lo mercantil. Los negocios mercantiles se desarrollan en masa, a diferencia de los civiles que generalmente son aislados.

### 1.5.3. Concepto del derecho mercantil

El derecho mercantil guatemalteco es el conjunto de normas jurídicas, codificadas o no, que rigen la actividad profesional de los comerciantes, las cosas o bienes mercantiles y la negociación jurídica mercantil. Es el conjunto de normas jurídicas que se aplican a los comerciantes en su actividad profesional, a los negocios jurídicos mercantiles y a las cosas mercantiles.

## 1.6. Características

- ◆ Poco formalista: los negocios mercantiles se concretan con simples formalidades, con algunas excepciones: sociedades mercantiles y fideicomisos por ejemplo.
- ◆ Rapidez: el comerciante debe negociar en cantidad y en el menor tiempo posible.
- ◆ Adaptabilidad: el comercio es una función humana que cambia día a día, es por eso que las formas de comerciar se desenvuelven progresivamente debiendo adaptarse a las condiciones reales.
- ◆ Tiende a ser internacional: La producción de bienes y servicios es para el mercado interno e internacional.
- ◆ Seguridad jurídica: basada en la observancia estricta de que la negociación mercantil esta basada en la verdad sabida y en la buena fe guardada, de manera que ningún acto posterior pueda desvirtuar lo que las partes han querido al momento de obligarse.

### Principios del derecho mercantil.

- ◆ Buena fe
- ◆ Verdad sabida
- ◆ Toda prestación se presume onerosa
- ◆ Intención de lucro



- ◆ Ante la duda deben favorecerse las soluciones que hagan más segura la circulación.

## 1.7. Principios

Para hacer un análisis de las características y principios del derecho mercantil, es necesario, tener en cuenta que la base sobre la que se edifica nuestra ciencia, es el comercio, y sobre esa base, podemos decir que las particularidades del comercio inciden en forma directa en las características del derecho mercantil, es decir, la rapidez que exigen las negociaciones comerciales, la posibilidad de cambio constante, el hecho de darse en masa y el carácter nacional e internacional en que se desenvuelve el comercio. Atendiendo a ello, podemos definir las siguientes características del derecho mercantil:

- ◆ Es poco formalista

Para que la circulación de mercancías sea ágil, es menester que el comercio esté al margen de las formalidades salvo que la ley señale formalidades especiales para determinados actos. Los actos de comercio, habitualmente están exentos de formalidades, la compra de los artículos básicos para la alimentación por ejemplo carece de toda formalidad. Un clásico ejemplo para nuestro país, lo encontramos en el contrato de transporte de personas que se establece entre los transportistas y los usuarios del servicio de buses urbanos; en éste ejemplo podemos analizar, primero, la representación ejercida por los pilotos de los autobuses respecto del propietario de los mismos, representación que no requiere de ningún formalismo como si lo requiere la representación en otros ámbitos del derecho; en segundo lugar observamos la facilidad con la que se establece la relación mercantil, ya que el usuario con solo pagar el valor de su pasaje y el piloto con extender el boleto respectivo, están dando lugar a una contratación de orden mercantil.

El ejemplo puede ser trillado y tosco quizá, pero nos permite comprender con mucha sencillez la característica de poco formalista que posee la ciencia del derecho mercantil.

◆ Rapidez y libertad en los medios para contratar

El comercio busca básicamente el lucro por parte de quienes lo ejercen, en ese sentido mientras más rápidos sean los negocios, mayores dividendos obtendrá el comerciante ya que debe negociar en grandes cantidades y en el menor tiempo posible.

En ese sentido el comerciante no solo quiere que sus negocios se cierren con celeridad, sino que al mismo tiempo está pensando en formas que le permitan agilizar aun más sus negociaciones y desproveer al mismo tiempo, a las mismas de cualquier formalismo. En este caso toma mucha importancia la expresión inglesa de "*time is money*", el tiempo es dinero, Ya que vender productos y/o servicios con rapidez representa obtener mayores ganancias.

◆ Adaptabilidad

Las relaciones comerciales son exageradamente volubles, son realmente cambiantes; las características de las sociedades y conglomerados humanos cambian casi cada día, ello implica que la legislación mercantil se ve constantemente asediada por cambios que urgen en materia de contratación mercantil, puesto que nuestra ciencia necesita adaptarse a la increíble rapidez con que cambian las características del comercio. y las contrataciones mercantiles. Ello justifica que el Derecho mercantil sea una ciencia que necesita adaptarse a las características y cambios frecuentes en materia comercial.

- ◆ Tiende a ser internacional

Los bienes y servicios que una comunidad social produce y ofrece, no son exclusivamente para sus coterráneos, al contrario los comerciantes pretenden expandir sus horizontes y llevar el fruto de su actividad a otras naciones; muchos de los productos que ofrece un comerciante trascienden las fronteras de su país y son comercializados en otras naciones u otros continentes; ello implica alguna uniformidad de legislaciones con el fin de que no existan mayores obstáculos en la compraventa, prueba de ello es el tan polémico tratado de libre comercio de Centroamérica y estados unidos que esta en marcha en estos días el famoso TLC-CAUSA (son sus siglas), que busca entre otros aspectos, llevar productos nacionales a otras regiones a la vez que también se importen productos de la región del norte hacia Centroamérica. Y no solo en materia de productos se da la internacionalización, también la podemos observar en materia de títulos de crédito los cuales en la actualidad han encontrado uniformidad en su existencia y utilización en diversas regiones del planeta; todo ello como consecuencia de la globalización que ha obligado incluso que algunos organismos internacionales propugnen por cierta sistematización y uniformidad de las características del derecho mercantil.

- ◆ Posibilita la seguridad del tráfico jurídico

La posibilidad en la realización de esta característica, toma mucha importancia en nuestro caso específico debido a que siendo el derecho mercantil eminentemente antiformalista, esta desprovisto de solemnidades para realizar contratos, en ese sentido adquieren preponderancia los principios de buena fe y verdad sabida, (principios que a continuación entraré a considerar) al momento de efectuar transacciones de orden mercantil y para que estos principios tengan lugar, es obvio que se requiere de una auténtica autonomía de la voluntad de las partes contratantes.

- ◆ Principios

Tanto las características como los principios deben ir de la mano para una correcta aplicación del derecho mercantil en las actividades comerciales, analizadas ya las características, intentamos ahora hacer un estudio breve acerca de los principios que podemos detallarlos así:

- ◆ Verdad sabida

Se refiere a que las partes contratantes, tienen total conocimiento de los derechos que les asisten y de las obligaciones que los vinculan al realizar las actividades mercantiles.

- ◆ Buena fe guardada

La buena fe guardada se entiende como la disposición de los contratantes de darle a los contratos, la interpretación y ejecución que realmente han establecido de mutuo acuerdo es decir de conformidad con su voluntad.

- ◆ Toda prestación se presume onerosa

Siendo que el derecho mercantil y el comercio en general, pretenden hacer de la actividad comercial una actividad que les permita proveerse una vida decorosa, es fácil entender que este principio establece que nada es gratis en el derecho mercantil, toda actividad en este ámbito implica que el comerciante debe cobrar por los productos o servicios que ofrece.

- ◆ Intención de lucro

De la mano del anterior principio, podemos decir que el ánimo de lucro es obvio, la actividad comercial pretende obtener ganancias de los productos y servicios que ofrece; El comerciante ve atractiva su actividad gracias a que puede obtener de ella las ganancias necesarias para incrementar su patrimonio o por lo menos para mantener su presupuesto personal, en ese sentido el ánimo de lucro es absoluto; nadie podría producir para obtener solo lo invertido en esa producción, eso sería un total sin sentido.

- ◆ Ante la duda debe favorecerse las soluciones que hagan más segura la circulación

Este principio intenta explicarnos que debe buscarse los mecanismos que permitan la fluidez del tráfico mercantil; se trata de anular en la medida de lo posible los obstáculos que la actividad mercantil pueda encontrar en su desarrollo, garantizando al mismo tiempo seguridad al comercio, es decir, que debe intentarse dar un camino rápido y seguro al momento de encontrar problemas en la circulación de las mercancías.

## 1.8. Fuentes

La palabra fuente del derecho significa origen, fenómeno de donde proviene.

- ◆ La costumbre: se les conoce como “usos mercantiles”. La costumbre interpretativa sirve para clarificar o interpretar el sentido de una norma contractual o de derecho vigente, no produce derecho.
- ◆ La jurisprudencia: la función de la jurisprudencia es adecuar correctamente la norma al caso concreto; es interpretar el derecho vigente y preexistente.

- ◆ La ley: es la principal fuente del derecho mercantil.
- ◆ La doctrina: es una fuente coadyuvante en la interpretación del contexto legal.
- ◆ El contrato: el contrato es fuente del derecho mercantil en la medida en que recoge convenciones de los particulares, provenientes de la esfera de la autonomía de la voluntad. El contrato es ley entre las partes.

#### 1.9. Peculiaridades de las normas internacionales del trabajo protegen los derechos de los trabajadores

La labor normativa de la organización Internacional del Trabajo ha dado lugar a una nueva concepción de los objetivos y los medios de acción de la comunidad mundial, incorporando una nueva forma de instrumento internacional colectivo. El consiguiente sistema ha ejercido una influencia considerable en las actividades internacionales en las esferas de derechos humanos, política social y política de desarrollo

- ◆ ¿Cuáles son las peculiaridades de dicho sistema de derecho internacional?

Las normas internacionales del trabajo son de carácter universal y quienes las redactan intentan que todos los países puedan ratificarlas y aplicarlas, independientemente del nivel de desarrollo económico o del sistema social y económico de cada uno de ellos. Habida cuenta de lo antedicho, la redacción de las normas contempla cierta flexibilidad en lo que se refiere a las obligaciones. A raíz de esa universalidad de las normas y de la flexibilidad que en virtud de la misma deben contemplar algunas de ellas, varios convenios importantes sólo establecen objetivos en materia de política nacional y un amplio marco para la acción nacional. Una vez ratificadas estas normas

promocionales, los países deben utilizar medios apropiados a la situación nacional para promover los objetivos, y poder demostrar que a lo largo del tiempo avanzan en la consecución de los mismos.

El debate tripartito que se entabla respecto de la adopción de las normas apunta, entre otros, a garantizar que el resultado sea viable; es decir, que la versión definitiva de cada instrumento de derecho internacional pueda ser aceptada y aplicada por los Estados Miembros en cuanto norma internacional sobre el tema en cuestión. Al respecto, cabe señalar que las normas internacionales se establecen teniendo en cuenta la posibilidad de que tal vez sea preciso modificarlas o adaptarlas ulteriormente.

Estas características se conjugan de manera peculiar en las normas internacionales del trabajo. Además, la regularidad sistemática con que se adoptan normas internacionales del trabajo acrecienta su influencia ya que incluso cuando no existen obligaciones inherentes a la ratificación, es habitual que quienes se ocupan de problemas sociales se sirvan de ellas como guía dado que recogen los puntos de vista considerados en una asamblea representativa de carácter mundial.

La unificación internacional del derecho del trabajo; la reglamentación internacional del trabajo no ha sido una simple operación de codificación o de armonización de legislaciones nacionales por razones de comodidad, sino que ha sido considerada como una condición indispensable para la existencia misma, el mantenimiento y desarrollo de las legislaciones nacionales.

Organización Internacional del Trabajo, caracterización general y estados Integrantes; la organización internacional del trabajo y su estructura tripartita, el elemento determinante de la aparición de un derecho internacional público de trabajo fue la creación de la Organización Internacional del Trabajo (1919) por el tratado de Versalles.

La Característica estructural típica de la Organización Internacional del Trabajo, es la naturaleza tripartita de la representación ante la misma de los gobiernos, empresarios y trabajadores. Miembros de la organización internacional del trabajo, según su constitución son: Los Estados que ya tenían esta condición el 1 de noviembre de 1945. Cualquier Estado miembro de la Organización de Naciones Unidas que comunique al director general de la oficina internacional la aceptación formal de las obligaciones que emanen de la constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Los Estados no incluidos en los dos casos anteriores, cuya solicitud de admisión sea aprobada por la conferencia internacional por mayoría de los dos tercios de los delegados presentes en la reunión, incluidos dos tercios de los delegados gubernamentales presentes y votantes. Cualquier Estado miembro puede retirarse cuando lo considere conveniente. Únicamente se exige el requisito de un plazo de preaviso de dos años, condicionándose siempre los efectos de este preaviso a que el Estado haya cumplido todas las obligaciones financieras que se derivan de su calidad de miembro. Estructura orgánica de la organización internacional del trabajo, son los siguientes: -

- ◆ La Conferencia Internacional del Trabajo; órgano legislativo que se reúne al menos una vez al año. Tiene como principales funciones: La aprobación de convenios y recomendaciones; el control de la actividad del consejo de administración y del director general de la oficina internacional y la aprobación de los presupuestos de la organización, así como el control de los convenios ratificados.
- ◆ El consejo de administración; órgano ejecutivo que se reúne tres veces al año. Elige a su presidente por un período de un año. Tiene como funciones: preparar las actuaciones de la conferencia, ejecutar sus decisiones y dirigir las actividades de la oficina.



- ◆ La Oficina Internacional del Trabajo; órgano técnico y administrativo cuyo director general es nombrado por el consejo de administración. Entre sus funciones destacamos: Actuación como secretaría general permanente, realizar estudios e investigaciones preparatorias de la conferencia, llevar a cabo la cooperación técnica a los gobiernos y dirigir el servicio de publicaciones.
- ◆ Las comisiones técnicas; se constituyen en el seno de la organización dentro de la conferencia o del consejo de administración, a efectos funcionales o con finalidades específicas.
- ◆ Las conferencias o reuniones regionales; se organizan con la finalidad de estudiar más profundamente los problemas específicos de las diversas regiones del mundo.

Las funciones que cumple la Organización Internacional del Trabajo; son variadas, vale señalar:

- ◆ Funciones de asistencia técnica; mediante el asesoramiento de expertos a los Estados miembros sobre determinadas materias.
- ◆ Convocatoria de conferencias; de carácter general o regional, así como su organización.
- ◆ Servicio de publicaciones.
- ◆ Elaboración de normas laborales internacionales.

- ◆ Convenios y recomendaciones, la diferencia entre los convenios y las recomendaciones reside en que los convenios son acuerdos de la conferencia que, una vez ratificados por los Estados miembros, crean obligaciones internacionales en los países signatarios, mientras que las recomendaciones son acuerdos de la conferencia que no originan ninguna obligación internacional, únicamente señalan una orientación a seguir por los gobiernos.

Procedimiento de adopción de convenios y recomendaciones, la iniciativa corresponde bien a los estados miembros, bien a las organizaciones sindicales con representación en la Organización Internacional del Trabajo. Tras una fase de consulta a los Estados miembros, el consejo de administración procede a la inclusión del orden del día de la conferencia del proyecto de convenio o recomendación. Se sigue el procedimiento de doble discusión; se discute el proyecto en dos conferencias, aprobándose en la segunda de ellas. La revisión de éstos sigue un procedimiento análogo al de la adopción de estos instrumentos.

Obligaciones de los Estados miembros en relación a los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado un convenio por la conferencia, los estados miembros están obligados a someterlo a las autoridades nacionales competentes, para ratificación, en el plazo de un año. Éstos no están obligados a ratificar el convenio. Si no lo hicieran deberán informar periódicamente al director de esta institución del estado de su legislación y de su práctica en el sector de que se trate y de las razones que impiden su ratificación.

Significación general de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, fiscalización de su cumplimiento; dado que el propósito de la entidad es obtener el máximo de ratificaciones de los estados miembros, sus convenios resultan de una notable ambigüedad y programaticidad, teniendo

un contenido mínimo y tratándose muchas veces de normas superadas por las legislaciones nacionales. La Organización Internacional del Trabajo fiscaliza el cumplimiento por el Estado signatario del convenio ratificado a través de diversos sistemas:

- ◆ Memorias anuales; presentadas por los estados miembros que son analizadas por un comité de expertos o informadas por una comisión de la conferencia internacional.
- ◆ Procedimientos adicionales; iniciados por reclamaciones o quejas de las organizaciones profesionales de empresarios o trabajadores o de otros Estados miembros.
- ◆ Procedimientos especiales; referidos a la protección de la libertad sindical a través de dos órganos especiales.

Los tratados bilaterales y plurilaterales; son actuaciones de los propios Estados soberanos a través de las normas de aplicación internacional elaboradas en el seno de diversas organizaciones internacionales. Son de una extraordinaria complejidad e importancia en materias de emigración y de seguridad social. Cabe destacar las normas elaboradas en el ámbito de la Organización de las Naciones Unidas.

Incorporación al derecho interno de las normas internacionales; la eficacia interna de las normas internacionales de contenido laboral está sujeta a las reglas generales sobre el particular. La constitución atribuye a los tratados internacionales una doble función, como normas jurídicas y como criterio de interpretación de derechos fundamentales. Hay que tener en cuenta que esta primacía de las normas internacionales va habitualmente unida a su configuración como normas mínimas frente a las normas internas,

por lo que no quedará impedida la aplicación de la norma interna que resulte más favorable para el trabajador.

#### 1.9.1 Obligaciones inherentes a la ratificación de los convenios relacionados con el derecho de los trabajadores a nivel nacional e internacional

##### ◆ Universalidad

Las normas internacionales del trabajo son tratadas y adoptadas por delegados de todas partes del mundo. Durante la preparación y redacción de las mismas se toman en consideración las diversas prácticas nacionales que preponderan. Dichas normas recogen objetivos y reglas ampliamente aceptadas que todos los países pueden seguir y aplicar en su acción nacional. El propósito es siempre el mismo: establecer una norma del trabajo que pueda utilizarse a escala internacional.

Compete a cada Estado soberano transformar en obligaciones jurídicas vinculantes esos objetivos y reglas aceptados universalmente; ello se hace mediante la ratificación. Incluso antes de que un Estado proceda a la misma, las normas son un punto de referencia para establecer la política y las medidas relativas al asunto en cuestión.

Los órganos de la Organización Internacional del Trabajo se han opuesto sistemáticamente a la idea de establecer distintas normas para diferentes regiones o determinados grupos de países. Las delegaciones de esta institución internacional del trabajo se niegan categóricamente a aceptar siquiera la idea de que pueda haber infranormas para seres infrahumanos.

- ◆ Flexibilidad

De conformidad con la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, durante la preparación de las normas internacionales del trabajo ha de atenderse concretamente a la necesidad de que sean lo suficientemente flexibles para que puedan aplicarse independientemente de las situaciones, condiciones y prácticas nacionales. La flexibilidad que caracteriza a algunas de estas normas garantiza la universalidad de las mismas. Por tanto, las normas se redactan de manera realista y se considera primordial la aplicación efectiva de las mismas.

- ◆ Ejemplos de flexibilidad de las normas internacionales del trabajo

No obstante, esta flexibilidad tiene límites a la hora de establecer normas suficientemente concretas. Cuando la flexibilidad compromete una norma que se juzga significativa, la Conferencia puede adoptar una recomendación con la esperanza de que la práctica internacional evolucione en el futuro, permitiendo que se considere y adopte un convenio en la materia.

- ◆ Viabilidad

Por lo general, los proyectos de los instrumentos que se someten a aprobación de la conferencia se examinan en dos períodos de secciones consecutivos, en un doble debate. En primera instancia, se incluyen en los puntos del orden del día de la conferencia tras exhaustivas consultas tripartitas en el ámbito del consejo de administración.

En el período de sesiones de la conferencia, los textos son pulidos por comités técnicos, también tripartitos que toman decisiones por mayoría y, en último término, hace falta una mayoría de dos tercios de los votos de la conferencia para que el instrumento propuesto sea adoptado.

◆ Adaptabilidad

Desde 1919, las normas internacionales del trabajo han debido adoptarse a un mundo que cambiaba rápidamente, desgarrado por dos guerras mundiales y otros conflictos armados, sujeto a crisis económicas y a rápidos cambios culturales. En este mismo período terminó la época colonial y muchos países que acababan de independizarse pasaron a formar parte de la comunidad internacional, dispuestos a alcanzar su propio desarrollo en cooperación con el resto del mundo.

En un entorno como éste, las normas se adoptan sabiendo que existe la posibilidad de que en el futuro tal vez sea preciso modificarlas. Las características del sistema se han ido desarrollando teniendo presente esta posibilidad y, desde un principio, se han adoptado nuevas normas y se han revisado las existentes cada vez que se juzgó necesario actualizarlas.

En estos últimos años, el consejo de administración ha procedido a revisar sistemáticamente las normas, interesándose particularmente por la viabilidad de las mismas. Ello tuvo por objetivo conservar la reputación de la que goza el sistema de normas en virtud de su pertinencia y su capacidad de adaptarse a la situación mundial.

### 1.9.2. El enfoque integrador de la Organización Internacional del Trabajo

- ◆ Un marco legislativo favorable, mecanismos de aplicación de las leyes y conocimientos jurídicos.
- ◆ Políticas macro y microeconómicas que tengan en cuenta los problemas de género y políticas activas de mercado de trabajo.
- ◆ Políticas de formación equilibradas entre los hombres y las mujeres que promuevan la diversificación de las calificaciones de la mujer.
- ◆ Acceso de la mujer a los recursos productivos, como el crédito, a la innovación tecnológica y a los mercados.
- ◆ Bases de datos actualizadas, desagregadas por sexo, y conceptos que pongan de manifiesto la función económica de la mujer.
- ◆ Mejoramiento de la calidad del empleo.
- ◆ Seguridad y protección social de la mujer, con especial énfasis en la protección a la maternidad.
- ◆ Un entorno favorable a través de una mayor conciencia y sensibilización relativas a las consideraciones de género.
- ◆ Participación de todos los actores pertinentes, tanto individual como colectivamente.





## CAPÍTULO II

### 2. La factura

#### 2.1 Generalidades:

Siendo el tema principal del presente trabajo de tesis y una institución de naturaleza evidentemente mercantil, la factura comporta una problemática especial en su utilización en materia laboral.

La factura es el comprobante de las ventas efectuadas o servicios prestados. Todos los comerciantes están obligados a extender factura siempre que su activo total exceda de los dos mil quetzales.

Las facturas deben contar con los requisitos de nombre del propietario o razón social, nombre comercial de establecimiento o el de la persona individual o jurídica que lo emite, lugar en que sitúa su dirección o domicilio fiscal, número de identificación tributaria (nit), número de correlación e indicar, el precio neto de la venta, el cual ya debe incluir el doce por ciento del impuesto al valor agregado.

Con anterioridad la factura era sustituida por los recibos de pago, en este comprobante de pago, la ley del impuesto al valor agregado vigente entonces establecía que debía cumplirse con el pago del impuesto, adhiriéndosele en cualquier parte del folio, los timbres fiscales debidamente inutilizados, con los cuales se comprobaba el monto cancelado al fisco.

Cuando se reformó dicha situación en la ley, se eliminó de la mayoría de negocios gravados con el impuesto al valor agregado la utilización de timbre fiscal, se procedió también a suprimirse por consecuencia, el uso de recibos de pagos.

Quedando desde entonces, como único comprobante de ventas o servicios prestados, la factura. La factura es un documento comercial, el cual ampara una compra venta de mercaderías o la prestación de un servicio, el formulario debe ser elaborado por el obligado.

Cuando un contribuyente adquiere bienes o servicios de personas individuales que por la naturaleza de sus actividades o cualquier otra circunstancia, no extienden las facturas correspondientes, debe emitir una factura especial por cuenta del vendedor o prestador del servicio, y le retiene el impuesto respectivo.

Es prohibido emitir facturas especiales entre contribuyentes del impuesto, ni tampoco en las operaciones de carácter habitual que se realicen entre personas individuales, la legislación nacional considera que se exceptúan de esta prohibición, los casos en que el emisor de la factura especial haga constar en la misma, que el vendedor o prestador del servicio se negó a emitirle la factura correspondiente.

El contribuyente está obligado a reportar en su declaración mensual todas las facturas especiales que haya emitido en el periodo que está declarando, para el efecto, deberá consignar, la cantidad de facturas emitidas, el monto total de las ventas y el impuesto total retenido.

Cuando el vendedor de un bien inmueble no sea contribuyente registrado del impuesto, la enajenación deberá documentarse en escritura pública y el impuesto se pagará siempre en efectivo por el adquirente, en los bancos del sistema o en las instituciones autorizadas para el efecto, dentro del plazo de los quince días hábiles siguientes al de la fecha de autorización de la escritura, se haya o no compulsado el testimonio.

El notario esta obligado a consignar en la razón final del testimonio de la escritura pública, el monto del impuesto que grava el contrato y deberá adjuntar fotocopia legalizada del recibo de pago respectivo. Los títulos de crédito a los

cuales dan origen los negocios, constituyen una masa superpuesta a las cosas, una masa que circula con leyes propias sobre el inmenso cúmulo de cosas muebles e inmuebles, que forman la riqueza social. Entre las clases de factura, resulta importante destacar la factura cambiaria, regulada específicamente en el código de comercio, la cual consiste en un título de crédito que en la compraventa de mercaderías el vendedor podrá librar y entregar o remitir al comprador y que incorpora un derecho de crédito sobre la totalidad o la parte insoluta de la compraventa.

El comprador esta obligado a devolver al vendedor, debidamente aceptada, la factura cambiaria original en las condiciones que regula el código de comercio de Guatemala. No se puede librar factura cambiaria que no corresponda a una venta efectiva de mercaderías entregadas, real o simbólicamente.

Este tipo de facturas, siendo mercantil, no es precisamente la que importa a esta investigación, puesto que la misma no incluye un elemento esencial en el tema central del presente trabajo de investigación, como es, la prestación de servicios.

Me encuentro en una fase económica en que la riqueza tiende cada vez más a hacerse representar por títulos de crédito y a circular económicamente y jurídicamente por medio de los mismos, creando, sobre la circulación de las cosas muebles e inmuebles, una circulación de papel sometida a las propias leyes y a sus propias crisis.

Nuestro sistema jurídico, que establece la regulación de los títulos de créditos con sencillez y seguridad, favorece la formación del ahorro y su empleo útil en el comercio, en las industrias y en las obras públicas, porque proporciona al aportador de dinero, que acumuló un capital con su ahorro, un título que da una utilidad y que puede transformar rápidamente en numerarios, vendiéndolo o pignorándolo.

La circulación fácil y segura de los títulos de crédito favorece igualmente a las empresas públicas y privadas que tienen necesidad de capitales, porque disminuye el tipo de interés que deben satisfacer a sus prestamistas, los cuales, cuando tengan la seguridad de poder negociar rápidamente los títulos recogidos a cambio del dinero, lo suministran a interés más bajo y las favorece también porque, dilatando el campo de su posible colocación en círculos cada vez más alejados, abre el camino a nuevas y mayores emisiones.

#### 2.4. Definiciones

En la presente investigación el término factura específicamente, se establece que es: El título nominativo y comprobante de una operación comercial que comúnmente es la compraventa de un bien económico.<sup>1</sup>

Documento impreso con los datos que ordena la ley correspondiente, en el que se certifica una compraventa de bienes muebles o inmuebles o la prestación de determinados servicios.<sup>2</sup>

Por lo anteriormente establecido mi definición la establezco de la siguiente forma: Documento por medio del cual se acredita la compra de algún bien.

Es la relación escrita que el vendedor entrega al comprador detallando las mercancías que le ha vendido, indicando cantidades, naturaleza, precio y demás condiciones de la venta.

---

<sup>1</sup> Rivera, J. **Contabilidad financiera. Manual imprescindible escrito por uno de los mejores especialistas españoles.** pág. 148.

<sup>2</sup> **Ibid.** pág. 177.

Con este documento se hace el cargo al cliente y se contabiliza su deuda a favor del vendedor. Para el comprador es el documento que justifica la compra y con su contabilización queda registrado su compromiso de pago.

Como mínimo la factura debe extenderse por duplicado. El original queda en poder del comprador y el duplicado queda para el vendedor y con el se contabiliza la venta y el cargo al comprador.

La factura es el documento principal de la operación de compraventa con ella queda concretada y concluida la operación y es un documento de contabilidad y medio de prueba legal

## 2.5. Generalidades

Los títulos valores, son negocios jurídicos unilaterales pues, como establece Cariotta Ferrara: “son la expresión de voluntad de una sola parte” (librador).<sup>3</sup>

La fuente de las obligaciones que emanan de títulos de crédito es la voluntad unilateral de quien lo creó e insertó al efecto su firma. El derecho consignado en el título es unilateral porque el título se crea y produce sus efectos, con la sola expresión de voluntad de firmante, sin necesidad de que su voluntad se combine con otra que haya de añadirse a ella para integrar un solo negocio, es decir, quien suscribe el título valor se obliga a una prestación frente al poseedor del título y no la subordina a ninguna aceptación ni contraprestación.

Así se diferencia del contrato, ya que en él siempre hay una manifestación de voluntad que debe estar integrada con otra declaración

---

<sup>3</sup> Villegas Lara, René Arturo. **Derecho mercantil**. pág. 28.

similar. En cambio, en el título valor, el negocio jurídico nace con una sola manifestación de voluntad de esa sola parte.

Figuradamente se dice, además que la voluntad de la otra parte queda fuera del título y no expresada en éste, se manifiesta solamente por la aceptación y recepción del documento. No debe entenderse que este negocio necesariamente sea el resultado de una sola voluntad individual, puesto que pueden aparecer, en su creación, la voluntad de varias personas en una misma posición o grado como co-obligados conjuntos. Por lo que considero que quien suscribe un título valor se obliga a una prestación frente al poseedor del título, o quien resulte tal, y no subordina esa obligación a ninguna aceptación, ni contraprestación.

En consecuencia la fuente de las obligaciones que emanan de un título valor es la voluntad unilateral de quien lo crea.

## 2.6. Antecedentes de su utilización en materia laboral

En algunos países con esta regulación, la factura, aunque tiene una connotación distinta como título mercantil, toda vez que los controles fiscales o legales en general, no se presentan con la misma rigurosidad que en la legislación nacional, debido a que el contribuyente si esta obligado ha hacer constar en un documento de compraventa o prestación de servicios, sin que esto tenga mayor relevancia en cuanto a comprobar el carácter de la relación de que se trate, es decir, si la factura es presentada para comprobar una prestación de servicio, ésta no tiene efecto probatorio en cuanto a la naturaleza de la relación, por lo que deviene un documento de características distintas a las connotadas en Guatemala, toda vez que si se presenta el caso de un trabajador que como medio para obtener su remuneración deba hacerlo por medio de factura, cualquiera podría en determinado momento llegar a caracterizar la relación que le da origen, como una de diversa naturaleza que la

laboral y por ende, desligar cualquier efecto que devenga de un contrato de trabajo.

La utilización en el ámbito de la legislación nacional guatemalteca de la factura se remonta al derecho mercantil como título de crédito, no obstante, en el fuero laboral, el antecedente más concreto se tiene en el presupuesto nacional que ordenaba la creación del contrato cero veintinueve y otros, en los cuales como medio de obtención de una remuneración en el pago de servicios profesionales, se precisa la presentación de una factura.

## 2.7. Conclusiones de la utilización de la factura

Se ha establecido que la factura es un título valor por lo cual la utilización en materia laboral queda un poco desprovisto de claridad ya que con esta clase de contratos, es decir, contrato laboral se pretende reducir el pago del pasivo laboral que todo trabajador tiene como un derecho irrenunciable, por que este nuevo método utilizado por los patronos no cumple con los principios que regulan el derecho laboral.

### 2.4.1. Clasificación de la documentación contable

Los documentos comerciales son todos los comprobantes extendidos por escrito en los que se deja constancia de las operaciones que se realizan en la actividad mercantil, de acuerdo con los usos y costumbres generalizados y las disposiciones de la ley. Estos son de vital importancia para mantener un apropiado control de todas las acciones que se realizan en una compañía o empresas.

Su misión es importante ya que en ellos queda precisada la relación jurídica entre las partes que intervienen en una determinada operación.

También ayudan a demostrar la realización de alguna acción comercial y por ende son el elemento fundamental para la contabilización de tales acciones.

Finalmente estos documentos permiten controlar las operaciones practicadas por la empresa o el comerciante y la comprobación de los asientos de contabilidad.

La misión que cumplen los documentos comerciales es de suma importancia, conforme surge de lo siguiente:

- ◆ En ellos queda precisada la relación jurídica entre las partes que intervienen en una determinada operación, o sea sus derechos y obligaciones.
  - ◆ Por lo tanto, constituyen un medio de prueba para demostrar la realización de los actos de comercio
  - ◆ Constituyen también el elemento fundamental para la contabilización de dichas operaciones.
  - ◆ Permiten el control de las operaciones practicadas por la empresa o el comerciante y la comprobación de los asientos de contabilidad.
- Clasificación de la documentación contable.

Desde el punto de vista de quién recibe o emite la documentación:

Los comprobantes externos son aquellos emitidos fuera de la empresa y luego recibidos y conservados en la empresa. ejemplo: facturas de compras, recibos de pagos efectuados y otros.



Los comprobantes internos son los documentos emitidos en la empresa que pueden entregarse a terceros o circular en la misma empresa. ejemplos facturas de ventas, recibos por cobranzas, presupuestos, vales.

#### 2.4.2. Internacionalización del derecho del trabajo como característica de protección hacia el trabajador

Son las reglas adoptadas por países para regir de modo más uniforme las relaciones jurídicas laborales de cada uno de ellos.

La Organización Internacional del Trabajo quien constituye parte esencial de la reglamentación internacional sobre el trabajo adoptada por la Naciones Unidas, el consejo de Europa; La Comunidad Europea entre otros, ha sido el precursor de los mejores beneficios tanto para patronos como para trabajadores, el establecimiento de las mejores condiciones de trabajo, inspirador de los principios fundamentales del derecho del trabajo y gran consejero de los países en los conflictos laborales que se suceden en ellos, protector de los principios y convenios acordados por la gran mayoría de los países.

Esta organización llevó a cabo el código internacional del trabajo el cual es una recopilación ordenada y sistemática de los convenios y recomendaciones adoptadas por la conferencia internacional del trabajo. Su contenido es sobre: condiciones de trabajo, salario, reposos, higiene y seguridad, política y seguridad social.

Todo esto es para asegurar un progreso de las legislaciones de los Estados miembros de la Organización Internacional Trabajo, para que sometan los instrumentos a la autoridad a quien compete darle forma de

ley o que haga efectivas sus disposiciones (poder legislativo) quien somete el convenio a su consideración.

No es un código como tal, solo es de carácter programático y solo obliga al Estado que lo ha ratificado para desarrollar luego legislaciones de acuerdo a la regla internacional.

## CAPÍTULO III

### 3. Utilización de la factura en materia laboral

#### 3.1. Contenido de su utilización

En materia de servicios profesionales y ahora en Internet, “es una práctica normal, la utilización de factura electrónica.”<sup>4</sup>

La prestación del servicio, al establecerse la relación que el derecho del trabajo denomina relación laboral, es usual que la parte patronal desarrolle determinadas acciones para revestir dicha relación de otra naturaleza con el objeto de omitir así la responsabilidad en el pago de prestaciones. En este sentido, cuenta sobre manera el hecho de concepción que suele dársele a los contratos.

Los contratos denominados cero veintinueve, debido a su ubicación en la ley, constituye una forma común de llevar a cabo la relación laboral en muchas ocasiones, usualmente por parte del Estado de Guatemala. El problema de este tipo de contrato es que siendo un contrato atípico, permite bajo ese argumento no causar las prestaciones laborales que en otro sentido el trabajador sí tendría.<sup>5</sup>

Se necesita realizar una investigación, con la cual pueda establecerse las posibles violaciones a las garantías mínimas que constituye el derecho del trabajo, con ocasión de la relación que se concreta por medio del reglón cero veintinueve de la ley.

---

<sup>4</sup> Morales Carrillo. **Ob Cit.** pág. 148.

<sup>5</sup> Ibid.

La principal aseveración de esta investigación la constituiría el hecho de que equivocadamente se ve al contrato cero veintinueve como un contrato atípico, cuando debiera tomarse como específicamente de trabajo y de ninguna otra naturaleza.

Es usual que se utilice la factura en una relación comercial, este es un importante título mercantil, que tiene bien definido su rol en el marco de la legislación mercantil o civil. No obstante cuando la misma es utilizada en la legislación laboral, puede efectivamente presentarse una forma de simulación de relación comercial con el objeto de negar la relación laboral, lo cual tendría efecto para omitir el pago de prestaciones laborales. Es decir, que cuando se utiliza una factura como forma de obtener un pago por servicios prestados, es muy probable que la relación que se ha convertido por ese acto en un contrato civil o mercantil, original o realmente, se trate de una relación laboral, misma que en dicho sentido debiera general pasivo laboral en beneficio legal del trabajador.

Esta práctica no es poco común en el derecho guatemalteco, sobre todo en las empresas en las que la masificación de puestos es evidente. Cuando la contratación de trabajadores es mucha y constante, suelen presentarse estas degeneraciones en las relaciones laborales.

### 3.2. Su falta de regulación en el Código de Trabajo

La falta de una norma legal en materia de derecho del trabajo se debe a que se considera un elemento del derecho mercantil y por tanto su utilización crea la idea de que se trata una relación comercial y no mercantil, o en el último de los casos, de naturaleza civil.

### 3.3. Necesidad de regularla

Debido a la inexistencia de una regulación legal en materia laboral, es preciso establecer una norma que regule la forma de contratación y que utilice la forma de pago utilizando el sistema de facturación, ya que en esta materia crea problemas por su actual utilización y que es necesario que se crea esta disposición.

### 3.4. Análisis del Artículo 12 del Código de Trabajo

El presente análisis tiene que generar como lógico el hecho de que en materia laboral son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el código de trabajo, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera. Asimismo lo establecido en el Código de Trabajo en su Artículo 12 indica lo siguiente: “son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

### 3.5. Análisis del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala

En el contexto de la Constitución Política de la República de Guatemala, es preciso establecer que el trabajo es un derecho a la vez que una obligación. Ya que forma parte indispensable para el desarrollo del Estado.

Es necesario tomar en cuenta que son derechos sociales mínimos, que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, como lo indica el Artículo 102 de nuestra carta magna: derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo. Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo, y la actividad de los tribunales y autoridades:

- ◆ Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- ◆ Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- ◆ Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad,
- ◆ Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo;
- ◆ Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda;
- ◆ Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;

- ◆ La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

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

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador;

- ◆ Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados;

- ◆ 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;

- ◆ 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 tuvieran menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado;

- ◆ Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regulará la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora gozará de un descanso forzoso retribuido con el ciento por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes. En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica;

- ◆ Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.

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

- ◆ Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;



- ◆ Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones;

- ◆ Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Ambos procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

- ◆ Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

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

- ◆ Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

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

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

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

◆ El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;

◆ Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y

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

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

### 3.6. Análisis del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala

Nuestra Constitución en su Artículo 106 indica: “Irrenunciabilidad de los derechos laborales. Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas *ipso jure* y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo”.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

Con lo cual se establece que existe un carácter proteccionista por parte del derecho del trabajo, indispensablemente porque en la concepción individualista la igualdad de las partes en el contrato de trabajo no puede ser sino únicamente de apariencia.

Como en algunas legislaciones se hacen diferencias de trabajadores: entre obreros y empleados, por ejemplo, yo estimo que el principio de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo guatemalteco no admite

diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque nuestro código tomo como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual.

Los derechos consignados en esta selección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley. Para este fin, el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otra disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpelación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

No obstante, es preciso señalar que, pese a los problemas consecuentes de los hechos relacionados, la legislación laboral guatemalteca no regula absolutamente nada en protección de los trabajadores. Artículo como el 81 del Código de Trabajo que indica: “En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un periodo menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna”. Que regula en forma poco extensiva el tema de la simulación, no refiere nada en

relación con la utilización de facturas en la relación laboral. Tampoco la normativa de las formas de remuneración señalan nada al respecto.

La utilización del título mercantil denominado factura es común en las relaciones comerciales y civiles como medio para la obtención de la remuneración posteriormente a la prestación de un servicio.

Puede constituirse en una forma de simulación en el derecho de trabajo y violentar el pago de prestaciones laborales.

Con lo contenido en el presente capítulo se establece que la factura, efectivamente es un documento mercantil que contribuye a crear confusión cuando se utiliza en materia laboral, puesto que los trabajadores que deben presentar una como medio de alcanzar su remuneración, puede estar por otro lado, teniendo una relación laboral y no una comercial o civil.

### 3.7. Principales derechos laborales vulnerados por la utilización de la factura

- El principio de tutelaridad de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente, es decir, que al momento de que el trabajador es contratado de esta forma, es prácticamente obligado a emitir factura con lo cual se deja ver una desigualdad que existe entre el patrono y el trabajador ya que el primero puede de manera arbitraria obligar al trabajador a contratarse de esta manera ya que de lo contrario no será contratado.
- El principio de garantías mínimas sociales protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este 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 especial, por medio de los pactos colectivos de

condiciones de trabajo. Los derechos que confiere el código de trabajo o una ley de trabajo, no son el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que al permitirlo las circunstancias, pueden aumentarse en beneficio del trabajador. Lo que si no puede hacerse es disminuir esos derechos, por esa razón se les denominan garantías mínimas, por lo que en ningún momento el trabajador podría renunciar a las prestaciones laborales que desde el momento de que es contratado se hace acreedor, en virtud de lo cual el emitir factura por parte del trabajador lo deja indefenso ante los atropellos que realizan los patronos y sus medios evasores de las prestaciones que les correspondan a sus trabajadores.

## CAPÍTULO IV

### 4. La utilización de la factura y la relación de trabajo

#### 4.1 La relación laboral

La relación de trabajo o relación laboral es la actividad personal prestada de hecho o mediante un contrato, por cuenta y bajo la dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación.

Para que el contrato individual de trabajo exista, basta que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación del servicio, lo que determina la inmediata aplicación de la legislación laboral de conformidad con la ley de trabajo del país, es decir el código de trabajo.

La circunstancia de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con vínculo o contrato de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral.

Existe el contrato y la relación de trabajo, entre la persona que presta el servicio y la persona que recibe el mismo de parte de la primera. En lo que respecta a la exclusividad para la prestación de los servicios, se considera que debe adecuarse a las disposiciones de la Constitución Política de la República, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición contraviene la tendencia a reducir la jornada de trabajo que constantemente se universaliza. La realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral.

En el derecho del trabajo, al contrario sensu de lo que ocurre en el derecho civil y mercantil, el contrato esta sometido al mínimo de derechos que la ley le otorga al trabajador, los cuales son irrenunciables para este y por

ninguna razón pueden ser disminuidos ni tergiversados en perjuicio del trabajador aun con la aceptación expresa de este, puesto que en ese caso el contrato se considerará nulo de pleno derecho.

#### 4.1.1. Definición

De conformidad con el Código de Trabajo, la relación laboral es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

“El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral”<sup>6</sup>.

La definición legal que apuntamos en líneas anteriores, permite considerar los siguientes elementos:

- ◆ Tiene carácter económico.
- ◆ El trabajador se obliga a prestar un servicio o ejecutar una obra personalmente.
- ◆ Existe dependencia o dirección entre quien presta la actividad y quien lo utiliza o disfruta.
- ◆ Existe una retribución.

---

<sup>6</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho**. pág. 80.



- ◆ La retribución corresponde al hecho de utilizar la actividad ajena o el aprovechamiento de la fuerza de trabajo.

En cuanto a la definición propiamente del contrato de trabajo, este puede entenderse como el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador.

#### 4.1.2. Características

Luego de analizadas algunas teorías de distintos autores, puedo señalar que existe cierta uniformidad para clasificar esas características como las transcribo a continuación.

- ◆ Consensual

Se perfecciona con el simple consentimiento expreso contenido en el contrato, o bien tácito por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales que necesitan del consentimiento y además de la entrega de la cosa. La solemnidad no es inherente a esta clase de contrato, en los casos en que el convenio se exige por escrito, tal circunstancia no constituye solemnidad sino de aprobación y se perfecciona por el solo hecho de la prestación de los servicios.

- ◆ Bilateralidad

Ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas y lo celebran trabajadores y patronos individualmente considerados. De ello

derivan obligaciones para las dos partes, las cuales básicamente son la prestación del servicio y el pago del salario.

◆ Oneroso

Se establecen contraprestaciones recíprocas, el trabajador por un lado esta obligado a poner a disposición de su patrono su fuerza de trabajo y éste por su lado, está obligado a pagarle un salario o remuneración. Ello implica una obligación mutua de contenido económico.

◆ Personal

Esto debido a que las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes que recíprocamente se han obligado. Es lo que se denomina *intuitu personae*.

◆ Principal

En virtud de que no depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de contrato y cumple por si solo, los fines para los cuales lo han establecido las partes.

◆ De tracto sucesivo

Sus efectos no concluyen con el acto de su celebración sino que se prolongan en el tiempo como regla general, pues los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción. El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir que no se agota en una o determina prestación.

◆ Conmutativo

Porque el interés y la extensión de los beneficios totales de ambas partes pueden determinarse de antemano.

◆ Autónomo

Debido a que tiene sus propios elementos y características que lo configuran y determinan como contrato único y distinto a toda otra clase de contratos, como la subordinación, la estabilidad, la profesionalidad o el salario mismo.

#### 4.1.3. Prestaciones laborales

Las prestaciones laborales son los derechos que adquiere el trabajador por la venta de su mano de obra, por las cuales percibe una remuneración o salario y otras ventajas que por ley o por convenio se le confieren, estimulando su expiación por las labores prestadas, y por lo cual obtiene además algunas ventajas sociales, las que pueden gozar tanto él como su familia.

#### 4.1.4. Definición

Objeto o contenido de un deber jurídico. Equivale a dar, hacer, o no hacer. Dícese de la cosa o servicio exigido por una autoridad, o convenido en un pacto. También la cosa o servicio que un contratante da o promete a otro.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> Ossorio Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. pág. 790

La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de apreciación pecuniaria.<sup>7</sup>

#### 4.1.5. Clases de prestaciones laborales

De conformidad con el Decreto 1441, asisten al trabajador las prestaciones que en los subsiguientes párrafos analizo.

##### ◆ Salario mínimo

El Artículo 88 del Código de Trabajo lo define como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Por lo cual el salario mínimo es la remuneración mínima que percibe el trabajador por el trabajo realizado, el cual esta fijado en la ley, específicamente regulado en el Acuerdo Gubernativo 640-95 y sus reformas, que han sido realizadas frecuentemente, a fin de que el mismo sea congruente con la realidad económica que vive la clase obrera del país.

##### ◆ Ventajas económicas

El Artículo 90 párrafo quinto del Código de Trabajo, establece: “así mismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, 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 del importe total del salario devengado”.

---

<sup>7</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. pág. 384

◆ **Descansos semanales**

Luego de cada semana de trabajo, el empleado tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado de conformidad con el Artículo 126 del Código de Trabajo.

◆ **Vacaciones**

Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles, ello de conformidad con el Artículo 130 del Código de Trabajo.

◆ **Aguinaldo**

Para los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en el Decreto número 74-78 del Congreso de la República que es la ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del Estado, mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto número 76-78 del Congreso, que es la ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado. La primera establece que los funcionarios, empleados y demás personas de los organismos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tienen derecho a percibir aguinaldo en la forma siguiente: El cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante en el mes de enero siguiente. En el segundo decreto se establece que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos

devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

◆ Bonificación

La bonificación se encuentra regulada en el Decreto 42-92 del Congreso de la República que contiene la ley de bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, decreto que indica que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente al cien por ciento 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. Esta prestación debe hacerse efectiva durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

Como se puede observar fácilmente la utilización de facturas degenera la relación laboral, debido a que en un contrato de trabajo, se entiende que este se establece entre un trabajador y un empleador en el que el primero vende su fuerza de trabajo a cambio de una retribución, y al momento de establecer dicha relación le asisten automáticamente al trabajador en su condición de parte más débil, todos los derechos consagrados en la Constitución y el código de trabajo por lo cual el hecho de incluir facturas insisto degenera la relación laboral ya que se pretende darle a la relación una tónica de contrato civil, con lo cual se pretende lesionar los derechos más fundamentales del trabajador. Sin embargo al tenor de la ley, ese tipo de actos que tergiversan y restringen las estipulaciones legales de carácter laboral, son nulas de pleno derecho.

#### 4.2. La utilización de la factura en los sectores público y privado nuestro país

Es en el sector privado en donde con más frecuencia se presenta la práctica de la utilización de la factura en materia laboral; sin embargo el Estado y sus instituciones descentralizadas y autónomas también hacen uso de la factura en las relaciones con sus empleados.

La utilización de la factura en materia laboral pretende darle a la relación que se establece entre obrero y patrono el carácter de civil, con el fin de dejar al margen a los empleados del goce de todos los derechos que la ley laboral le otorgan. Por ello en los siguientes párrafos intento hacer un análisis al respecto.

El origen del contrato se encuentra en el derecho civil, el cual lo define como el acto jurídico por virtud del cual dos o más voluntades acuerdan crear, modificar o transferir derechos y obligaciones. Por lo cual debe contar con algunos elementos de existencia o estructurales y además debe reunir ciertos requisitos de validez.

La fuente más importante de las obligaciones es la derivada del contrato. Las obligaciones contractuales son las más importantes y numerosas. Existen diferentes formas de contratos, los que pueden ser clasificados de acuerdo a su función económica, al campo del derecho en el que tienen lugar etc. Para fines del presente estudio se puede decir que una clasificación amplia de los contratos es la que los ubica atendiendo a su naturaleza civil y de derecho público, y precisamente dentro de la clasificación de contrato de derecho público se encuentra el contrato de trabajo.

El negocio jurídico establecido por medio del contrato requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito.

◆ Capacidad legal del sujeto que declara su voluntad

La voluntad realmente debe existir, es decir el sujeto debe estar consciente de las obligaciones que adquiere, por lo tanto no se cumpliría con este requisito en el caso de personas que tienen incapacidad absoluta ya que no podrían de acuerdo con la ley contratar en esas circunstancias.

◆ Consentimiento que no adolezca de vicio

El consentimiento debe ser lícito, la voluntad debe existir sin que haya existido error o se haya ejercido violencia en la persona de quien declara su voluntad, si concurre alguna de esas circunstancias, error o violencia, es entendido que el consentimiento está viciado y no existe voluntad auténtica de contratar.

◆ Objeto lícito

Los artículos, bienes o servicios sobre los que se pretende recaiga la declaración de voluntad deben estar exentos de ilegalidades y amoralidad; además la posibilidad de apropiación privada debe ser real.

La naturaleza de los contratos no depende del nombre o denominación que se le otorgue al mismo, más bien esta determinada por la forma en que este debe ejecutarse, es decir depende del objeto para el que se establece. De esa cuenta, en el campo del derecho civil, existe un tipo de contrato que es innominado, es decir que no tiene nombre, debido a que para el derecho lo más importante es el objeto, no el nombre y por



ello es que en la práctica se celebran contratos civiles de prestación de servicios profesionales, aunque en la realidad la forma en que se ejecutó el objeto implica una subordinación del profesional no importa que se le pague por honorarios puesto que realmente existe una relación de carácter laboral con todas las consecuencias jurídicas prevista en la ley laboral guatemalteca y no en el código civil.

El contrato de trabajo a diferencia del contrato civil, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal en carácter de subordinación y al que le corresponde el pago de un salario. En el contrato de trabajo patrono y empleado formalizan la relación laboral estipulando por escrito (salvo excepciones) las condiciones generales del trabajo a desarrollar, las prestaciones y salario que recibirá el trabajador.

Una diferencia sustancial entre el contrato civil y el de trabajo es que en el derecho civil se dice que quien afirma está obligado a probar, lo cual no ocurre en el campo del derecho laboral, puesto que el trabajador al plantear una demanda laboral no está obligado a probar los hechos y la relación laboral en que fundamenta sus peticiones.

En la realización de los contratos individuales de trabajo, se debe cumplir con las condiciones mínimas que establece el código respectivo, como el salario mínimo, jornada laboral, condiciones de la realización del trabajo y el incumplimiento de esas características, da lugar a la denuncia que debe presentarse por parte del ofendido ante el órgano jurisdiccional respectivo.

En lo relativo a la exclusividad para la prestación de servicios laborales, se estima que debe adecuarse a las normas laborales vigentes, especialmente las normas constitucionales en donde se establece la

libertad de instituir más de una relación de trabajo. Sin embargo esta disposición puede considerarse como lesiva a la tendencia que pretende reducir la jornada laboral, que se ha universalizado, pero la crisis económica de la mayoría de trabajadores los obliga hoy en día a realizar más de un trabajo para obtener lo necesario a fin de lograr la subsistencia. Un aspecto de vital importancia es que el contrato laboral está sometida al mínimo de derechos que la ley otorga al trabajador, los cuales son irrenunciables para este y por ninguna razón pueden ser disminuidos ni tergiversados en perjuicio del mismo, aun cuando exista la aceptación expresa de este, en ese caso el contrato será considerado nulo de pleno derecho, “constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral”<sup>8</sup>.

Los elementos del contrato de trabajo son los siguientes: tiene carácter económico, el trabajador se obliga a prestar un servicio o a ejecutar una obra personalmente, existe dependencia o dirección entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza, existe una remuneración, correspondiente al hecho de utilizar la actividad ajena o el aprovechamiento de la fuerza de trabajo.

#### 4.2.2. La factura en empresas privadas

En las empresas privadas, la lesión a los derechos laborales mediante la utilización de la factura se establece debido a que algunos empleadores para darle formalidad a la relación de trabajo, se exige al trabajador como requisito para cancelarle su salario mensual, la presentación de la factura.

El trabajador en la mayoría de los casos acepta las condiciones en

---

<sup>8</sup> López Larrave, Mario. *Introducción al estudio del derecho*. pág. 89

que es contratado con todo lo que ello implica pues de no aceptarlas lógicamente pasarían a formar parte del gran universo de desempleados del país. en esos casos, pese a existir un acuerdo entre empleador y trabajadores, se establece una renuncia al mínimo de garantías que regula el código de trabajo como prestaciones laborales. Es decir que el trabajador no tiene derecho en esos casos a reclamar al patrono, el pasivo laboral, bonos o salario mínimo instituidos en la ley.

El trabajador no obstante establecer una relación de prestación de servicios, y aceptar su pago como honorarios, no varía la relación de carácter laboral puesto que debe cumplir con un horario de trabajo a las ordenes del patrono, es decir, la presentación de la factura como condición para obtener su salario, no hace sino desnaturalizar la relación laboral. Aun cuando se intente darle otra connotación, la prestación de servicios en esas circunstancias, significa una verdadera relación de trabajo, y no un contrato de orden civil como equivocadamente pretenden establecer las empresas privadas.

#### 4.2.3. La factura en el sector público

La contratación de empleados públicos incluye los organismos del Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, unidades ejecutoras, municipalidades y las empresas estatales y municipales. Específicamente en relación al organismo judicial, los empleados se organizan como: auxiliares judiciales (los cuales son los secretarios, los oficiales, los notificadores, y los comisarios), trabajadores administrativos y técnicos. Son quienes, sin estar contemplados en la descripción anterior, desempeñan labores de apoyo técnico o administrativo en la función judicial.

La relación laboral tal cual la he analizado en párrafos anteriores, es el hecho de la prestación del servicio. La diferencia que existe con el contrato de trabajo es que en éste existe un acuerdo de voluntades, en cambio la relación es el hecho mismo de la prestación de los servicios o la realización de la obra.

En la clasificación de los contratos de servicios personales por medio de los cuales el Estado contrata a sus empleados, es el renglón presupuestario el que les da su denominación de acuerdo con esta descripción, así: personal en cargos fijos cero once (011), personal permanente y personal temporal cero veintiuno (021), personal supernumerario cero veintidós (022), personal por contrato cero veintitrés (023), interinatos por licencia y becas cero veintinueve (029), otras remuneraciones de personal temporal. Personal por jornal y destajo cero treinta y uno (031) jornales cero treinta y cinco (035), retribuciones a destajo. Aunque la naturaleza de los contratos que el Estado otorga en la contratación de servicios personales, pareciera en algunos casos no ser laboral, puesto que se les maneja como simples partidas presupuestarias, debe tenerse en cuenta que aunque su fuente sean las partidas presupuestarias, los elementos y características que poseen, les dan la categoría de auténticos contratos individuales de trabajo.

Está claro que el Estado a través de sus organismos y entidades pretende disfrazar algunas relaciones de trabajo, como contratos de servicios, sin embargo en esa clase de relaciones se dan los presupuestos necesarios para ser catalogadas esas relaciones como laborales al margen de la denominación que se les de y por lo tanto a los trabajadores que son contratados en los diversos rubros que establecen las partidas presupuestarias, les asisten todos los derechos que las leyes laborales establecen a favor de la clase trabajadora del país.

## CAPÍTULO V

### 5. La inspección General de trabajo y su obligación de control ante la utilización de la factura en materia laboral

#### 5.4. Inspección general de trabajo y antecedentes históricos

La Inspección General de Trabajo es una de las instituciones laborales más antiguas creada por el Estado, aquí hago referencia al Estado entendido en forma general y no a nuestro país en forma específica, con la finalidad de ejercer un control en los centros de trabajo con el objeto de comprobar el cumplimiento de las leyes laborales.

"En los tiempos de pleno desarrollo industrial, y pese al ultimátum de algunos capitanes de industria, que habían amenazado con cerrar sus fábricas si se inmiscuían en ellas agentes de gobierno, es el Reino Unido el primer país que establece la inspección, creándola en 1833, por la Ley Althorp, aunque con anterioridad, ya se venían realizando sus funciones por maestros, párrocos y jueces". Constituye una de las ramas del civil service, con una división geográfica y otra funcional; en algunos tiempos existió un inspectorado femenino.

La inspección de trabajo en Alemania (Gewerbeaufsicht), tiene su punto de partida, en 1869, con el llamado código industrial. Las funciones se dirigen principalmente a lo que se llama técnica de la seguridad e higiene, además de velar por el cumplimiento de normas.

En Francia, se crea en 1874, y tras algunas modificaciones es recogida en el código de trabajo. Posteriormente, esta máquina administrativa amplía sus atribuciones, que rebasan las de pura policía. En 1946, se crea un cuerpo de inspectores de seguridad social. En Italia, el Inspettorato corporativo refundió la inspección de trabajo y la inspección técnica de industrias. Se le consideraba

órgano de policía judicial, con facultad de solventar informes de funcionarios sanitarios y dependencia del Ministerio de las corporaciones. Realmente era órgano estatal, no tenía de corporativo más que el nombre.

La actividad de inspección se dirige a vigilar la observancia de ciertas leyes protectoras del trabajo y sobre todo a investigar o prevenir los accidentes, así como a garantizar una adecuada instalación de los locales de trabajo, sin que ello suponga olvido de las actividades político- sociales.

Antes de que existiera la Organización Internacional del Trabajo, se abordó el tema que llegaría a figurar en el tratado de Versalles y sería objeto de alguna recomendación en el importante convenio de 1947.

Es decir que la inspección general de trabajo se crea en el ámbito mundial con el tratado de Versalles.

En Latinoamérica podemos mencionar el caso de México donde con la ley del trabajo internacional Aguilar del 9 de octubre de 1914, que contiene una serie de disposiciones con relación a la jornada máxima de trabajo, cuya duración no podrá exceder de nueve horas, un descanso semanal un salario mínimo; consignó una serie de obligaciones a cargo de los patronos, cuando el obrero sufriese algún padecimiento que no fuere imputable al mismo, así como la obligación de sostener escuelas; ya el Estado tenía facultad de nombrar inspectores para que vigilasen el estricto cumplimiento de la ley. La jurisdicción de las juntas de administración civil resolvería sobre las diferencias entre trabajadores y patronos. Así como una serie de sanciones para casos de incumplimiento. Por lo que es innegable que el desenvolvimiento del derecho del trabajo se debió en gran parte a la intervención del poder público a favor de los obreros, mediante actos de policía administrativa, que sometieron a determinados límites la actividad industrial.

En cuanto al carácter de la institución, conviene destacar un rasgo que, en muchas ocasiones, los mismos inspectores olvidan, y es el de que la esencia de sus misión estriba más en intentar la colaboración sincera entre patronos y obreros, que en crear problemas laborales y agudizar los existentes. Con la inspección, no se trata de mantener un instrumento vejatorio para las empresas, sino un órgano observador del cumplimiento de las leyes laborales y, a ser posible que actúe sin sanción.

### 5.5. Definición

“La inspección de trabajo es el organismo administrativo, dependiente de la autoridad de aplicación, tiene a su cargo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y la imposición de sanciones para los casos de infracción de la misma”<sup>9</sup>. Llámese también policía de trabajo. Es valido apuntar que la Inspección General de Trabajo es un servicio oficial y administrativo encargado de velar por el cabal cumplimiento y proponer la mejora de las leyes y reglamentaciones laborales, con la finalidad de prestaciones más seguras, higiénicas, estables, adecuadas a los deberes y derechos recíprocos de las partes y ajustadas al interés público general de la producción y el equilibrio social.

### 5.6. Naturaleza jurídica

Tomando en consideración que la inspección general de trabajo es una dependencia administrativa del Ministerio de trabajo y previsión social, se puede afirmar que la misma es parte del organismo ejecutivo y por lo tanto forma parte de la estructura organizativa del Estado de Guatemala. Gran parte de las funciones que realiza el ministerio de trabajo la canaliza a través de la inspección la que tiene la categoría de una dirección general lo cual constituye su naturaleza jurídica. Las teorías para establecer su ubicación en una u otra rama del derecho

---

<sup>9</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. pág. 450

público o privado, se exponen a continuación.

#### 5.4. Teoría del interés

Los expositores de esta teoría afirman que cada norma regula relaciones jurídicas en las cuales esta en juego determinado tipo de intereses y cuando éstos son de carácter colectivo se está frente al derecho público y cuando son de carácter individual se está frente al derecho privado.

#### 5.10. Teoría de la naturaleza de la relación

Parte de que los criterios diferenciales entre derecho público y derecho privado no deben tener como base los intereses jurídicos protegidos, sino que la naturaleza de las relaciones que se establecen, las cuales pueden ser:

- ◆ Relaciones de coordinación

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

- ◆ Relaciones de supraordinación

Esta clase de relaciones jurídicas se establece cuando el Estado interviene en las mismas, imponiendo su autoridad, es decir no hay igualdad de los sujetos de la relación. Al darse estos presupuestos estamos frente al derecho público.

De conformidad con las teorías expuestas, puedo afirmar que la inspección general de trabajo debe ubicarse dentro del derecho público, debido a



que dentro del ejercicio de sus funciones, los inspectores de trabajo hacen uso de su autoridad delegada por el Estado como ente rector de las políticas laborales del país las cuales como se ha mencionado, forman parte de las funciones del ministerio de trabajo y previsión social.

#### 5.11. Funciones

La inspección general de trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, vela porque empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro.

Por medio de su cuerpo de inspectores tiene como misión participar en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos, o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras salvo que en cuanto a estas últimas se apersonen al Instituto guatemalteco de seguridad social. La Inspección general de trabajo tiene como misión intervenir en todo problema laboral que se presente, ya sea por requerimiento de organizaciones sindicales o por trabajadores en lo particular, así como en algunos casos a solicitud de los empleadores; en ese sentido la Inspección general de trabajo debe intervenir de conformidad con lo siguiente:

- ◆ Por el incumplimiento en el pago de salarios.
- ◆ Reajuste del salario mínimo cuando no se ha cumplido con el pago del mismo.
- ◆ Cancelación de aguinaldo.

- ◆ Pago por tiempo laborado extraordinariamente.
- ◆ Pago de salarios por descansos semanales y días de asueto laborales.
- ◆ Concesión y pago de los periodos de pre y post natal de las trabajadoras.
- ◆ Períodos de lactancia.
- ◆ Reinstalación en caso de trabajadores que gozan de inamovilidad.
- ◆ Lesión a los horarios de trabajo.
- ◆ Cambios de jornadas de trabajo.
- ◆ Notificaciones de denuncias de pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo.
- ◆ Aprobación de convenios colectivos o convenios de pago celebrados entre patronos y trabajadores.
- ◆ Intervención en caso de violaciones a los pactos colectivos y convenios colectivos.
- ◆ Constatar la situación de trabajadores extranjeros y observar que estos se ajusten a las leyes laborales.
- ◆ Vigilar a efecto de que se observen en los lugares de trabajo las medidas de higiene y seguridad en los mismos.
- ◆ Revisar las planillas de salarios.

- ◆ Revisar las planillas de pago de cuotas laborales y patronal al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.
- ◆ Observar y prevenir acerca del porcentaje de trabajadores extranjeros y nacionales que laboran en las empresas.
- ◆ Intervenir por suspensiones de labores aplicadas a trabajadores en forma injustificada.
- ◆ Revisar y aprobar reglamentos internos de trabajo elaborados por los patronos.
- ◆ Intervenir en la concesión por pago y goce del derecho de vacaciones.
- ◆ Practicar inspecciones de oficio con el objeto de efectuar una revisión completa de la documentación laboral tomando en cuenta:
  - Si se ha pagado o no el salario mínimo.
  - Si se conceden descansos semanales, asuetos y vacaciones.
  - Si se llevan autorizados y al día los libros de salarios o planillas.
  - Si se da protección de carácter fiscal al trabajador.
  - Si se adoptan medidas de higiene y seguridad en la empresa, como la dotación de agua pura, adecuada ventilación e iluminación.
  - Si se observan medidas reglamentarias en escaleras y pasillos.

- Si se dota a los empleados de un botiquín para primeros auxilios.
- Si se cumple con el pago de salarios en forma puntual.
- Si se observan los horarios y jornadas de trabajo.
- Si se pagan las horas extraordinarias de conformidad con las jornadas que se laboran.
- Si se han celebrado o no contratos individuales de trabajo.
- Si se están cumpliendo o no los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo.
- Si se concede la media hora de descanso cuando la jornada de trabajo es continua y si se cancela de conformidad con el salario que se devenga.
- Si se tiene o no autorización para trabajar días de asueto.
- Si se lleva libro de planillas autorizado de trabajadores a domicilio.
- Si existen extintores contra incendios.
- Si existen duchas y servicios sanitarios y en buen estado.
- Además la inspección general de trabajo extiende cartas para contratistas de trabajadores campesinos.
- Autoriza permisos para trabajar en días de asueto a empresas de naturaleza muy especial y de índole continua.

- Autoriza permisos para que menores de catorce años puedan trabajar en empresas que no sean insalubres o peligrosas y que no expendan bebidas alcohólicas o se labore en centros de prostitución.
- En los casos de contratos de aprendizaje, a efecto de establecer las condiciones en que trabaja el aprendiz, si el lugar es sano y el trabajo es adecuado a su condición física, moral e intelectual, así como si se le instruye adecuadamente y si se le cancelan los salarios convenidos y gradualmente, según el tiempo y duración del aprendizaje.
- De conformidad con el Decreto 23-79, del Congreso de la República, la Inspección General de Trabajo, interviene para el pago de salarios y prestaciones de carácter irrenunciable para el cónyuge o conviviente, hijos menores de edad o incapacitados de un trabajador que fallezca estando al servicio de un patrono.
- Investiga en las empresas que fabrican juegos pirotécnicos si se cumple o no con el reglamento para la adquisición y uso de clorato, así como sobre las condiciones de seguridad e higiene del local donde se realizan.
- La Inspección General de Trabajo tiene como misión la asesoría técnica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como la de evacuar consultas que le hagan las dependencias adscritas al mismo ministerio y los trabajadores o patronos, sobre la forma en que deben ser aplicadas las disposiciones legales de su competencia.
- Tiene facultad para determinar quienes de los laborantes en las empresas son trabajadores de confianza.

- De conformidad con el Artículo 223 del Código de Trabajo, la Inspección General de Trabajo, previo estudio, determina cuales de los miembros del comité ejecutivo deben gozar de inamovilidad definitiva resolviendo lo procedente; asimismo decreta la inamovilidad provisional cuando se promueve la formación de un sindicato.
- Previene a las organizaciones sindicales subsanar las omisiones en que incurrir ya sea cuando lleguen a un número inferior de asociados, cuando el número de miembros directivos excede de nueve o es inferior a tres.
- Interviene en todos aquellos casos en donde se promueva huelga o paros ilegales.
- Tiene facultad para determinar si las suspensiones colectivas parciales o totales son justificadas, resolviendo lo procedente.

En cuanto a los inspectores de trabajo específicamente, el Decreto 1441, establece las funciones que han de cumplir los mismos en virtud de que estos no pueden actuar discrecionalmente, sino que sus atribuciones son reguladas por el código de trabajo, funciones entre las cuales destacan:

- ◆ Visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, a cualquier hora del día o de la noche incluso, si el trabajo se ejecuta durante la misma, con el exclusivo objeto de velar porque se cumpla con las leyes de trabajo y previsión social.
- ◆ Examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero patronales. En el caso de los libros de contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social.

- ◆ Examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que estos ofrezcan a los trabajadores y muy particularmente deben velar porque se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a la autoridad competente en caso de que no sean acatadas sus observaciones, y pueden en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediatas.
  
- ◆ Intervenir en todas las dificultades o conflictos de trabajo de las que tengan noticia, ya sea que estas se presenten entre trabajadores y patronos o solo entre los primeros o bien solo entre los patronos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se ha suscitado. Asimismo podrán interrogar al personal de la empresa sin la presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales.
  
- ◆ Tomar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el código de trabajo, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social.

Para el cumplimiento de sus funciones, los inspectores de trabajo pueden citar a sus oficinas a empleadores y trabajadores y estos están obligados a asistir, siempre que en la citación respectiva conste expresamente el objeto de la diligencia. La inasistencia a una de las citaciones constituye lesión a las leyes laborales de Guatemala, y debe ser sancionada de conformidad con el Código de Trabajo.

## 5.12. Legislación relativa a la Inspección General de Trabajo

### 5.12.1. Legislación internacional

Los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo, tienen como fin esencial, regular y orientar a las instituciones públicas y privadas competentes, a los trabajadores y empleadores y a sus respectivas organizaciones gremiales, en las materias que regula, para la fijación de condiciones de trabajo. Los convenios al ser ratificados, son de aplicación obligatoria y sus disposiciones se convierten en garantías mínimas para los trabajadores a quienes se aplican, esto de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de la República, la cual en el Artículo 102 inciso t), establece que el Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. En tales casos lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la república de Guatemala.

Específicamente en el tema de la inspección de trabajo, el Estado de Guatemala, ratificó con fecha 28 de enero de 1952, el convenio internacional de trabajo número 81 que hace referencia a la inspección de trabajo en la industria y el comercio; asimismo, con fecha 20 de mayo de 1994, ratificó el convenio internacional de trabajo número 129 el cual se refiere a la inspección de trabajo en la agricultura, convenios que constituyen los instrumentos legales de carácter internacional que regulan la institución de la Inspección general de trabajo como la conocemos en Guatemala.



### 5.12.2. Legislación nacional

El Código de Trabajo de Guatemala en su título noveno, capítulo primero, crea la inspección general de trabajo como parte de la organización administrativa de trabajo, cuyo órgano principal es el ministerio de trabajo y previsión social. El título noveno del código citado, dedica todo el capítulo segundo a establecer la regulación legal de la inspección general del trabajo iniciando con su función principal que es la de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan las disposiciones de trabajo y previsión social. Debido a la importancia que posee la Inspección general de trabajo en la solución de conflictos de carácter laboral, el código de trabajo establece la solución mediante los convenios por la vía ejecutiva que se encuentra regulada en el mismo, para lo cual es requisito indispensable que estos convenios sean aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo en su caso. En atención a la característica del derecho laboral de ser poco formalista, esta misma norma regula que en los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar en su propio auxilio, estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que deben acreditar debidamente ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda del monto establecido en el código de trabajo vigente.

El Artículo 279 del Código de Trabajo, otorga a la Inspección General de Trabajo el carácter de asesora del ministerio de trabajo y previsión social, es decir que tiene la obligación de evacuar todas las consultas que le hagan las demás dependencias de dicho ministerio. Sin embargo, las normas ordinarias citadas encuentran en el Artículo 280, una magnífica base para la legislación atinente a la Inspección General

de Trabajo, puesto que el mismo establece: La inspección general de trabajo debe ser tenida como parte en todo conflicto individual o colectivo de carácter jurídico en que figuren trabajadores menores de edad o trabajadores cuya relación de trabajo haya terminado sin el pago procedente de indemnización, prestaciones y salarios caídos, o cuando se trate de acciones para proteger la maternidad de las trabajadoras, salvo que en cuanto a éstas últimas se apersonen al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Además, como parte de su función de velar por la estricta observancia de las leyes y reglamentos de trabajo y previsión social, está obligada a promover o realizar la substanciación y finalización de los procedimientos por faltas de trabajo que denuncien los inspectores y trabajadores sociales y, procurar la aplicación de las sanciones correspondientes a los infractores.

Cabe destacar que esta norma fue reformada mediante el Decreto número 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala, cuya principal modificación radica en que se le otorgó a la Inspección general de trabajo facultades para imponer sanciones a los infractores de las normas laborales, es decir que mediante esta modificación se introdujo al código de trabajo la modalidad de sanciones administrativas con el objeto de dar a la Inspección general de trabajo fuerza coercitiva para hacer que realmente se cumplan las leyes de trabajo.

### 5.12.3. Legislación de carácter reglamentario nacional

Las funciones específicas de la Inspección general de trabajo como institución de derecho público se encuentran reguladas en el acuerdo gubernativo número 242-2003 de fecha 29 de abril del 2003, el cual contiene el reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dichas funciones están contenidas en el Artículo 15 del Decreto en referencia las que transcribo a continuación:

Artículo 15. Son atribuciones de la Inspección General de Trabajo las siguientes:

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

Las funciones contenidas en este reglamento, son independientes a las que otorga otras leyes, ya que este no regula nada en cuanto a la facultad de la Inspección general de trabajo de imponer sanciones administrativas por faltas a las leyes laborales, siendo ésta una de sus

principales funciones, pero en atención a que el código de trabajo prevalece por orden de jerarquía, se debe entender que esta es otra de las funciones de la Inspección.

### 5.13. Organización

Para el cumplimiento de las diversas funciones a su cargo, la Inspección general de trabajo está organizada atendiendo a la siguiente estructura conformada por secciones.

#### 5.13.1. Sección administrativa

Está integrada por el personal administrativo que se encarga de dar trámite a las solicitudes que se formulan a la Inspección general de trabajo, encargándose de la distribución de documentación a cada una de las secciones encargadas de cumplir la solicitud de que se trate; esta sección se encarga del archivo de la Inspección y de otorgar copias o certificaciones de los documentos o expedientes que en esta institución se tramiten.

#### 5.13.2. Sección de conciliaciones

La Inspección General de Trabajo cuenta con la sección de conciliaciones, la que a través de su grupo de inspectores de trabajo interviene conciliatoriamente en los conflictos surgidos entre trabajadores y patronos con motivo de la finalización de una relación laboral; su función principal es la de avenir a las partes a llegar a un arreglo extrajudicial para evitar de ésta manera el que las partes tengan que someter su controversia a una decisión judicial a través del juicio ordinario. Para el cumplimiento de esta función, los inspectores de trabajo pueden citar a su

oficina a los empleadores quienes están obligados a comparecer de conformidad con lo que establece el inciso m) del Artículo número 281 del código de trabajo.

#### 5.13.3. Sección de consultas

Esta sección se encarga de evacuar todas las consultas que en forma verbal realicen los propios interesados ya sea apersonándose a la Inspección o mediante la utilización de la vía telefónica. Estas consultas son evacuadas por los inspectores de trabajo que atienden la sección por el sistema de turnos rotativos.

#### 5.13.4. Sección de visitaduría

Esta integrada por un grupo de inspectores de trabajo quienes en cumplimiento de sus atribuciones realizan visitas a las empresas o centros de trabajo con el fin de establecer el cumplimiento o el incumplimiento en su caso de las disposiciones de trabajo y previsión social. Las visitas las realizan cuando existen denuncias hechas por parte de los interesados o bien de oficio a instancia de la propia Inspección general de trabajo.

#### 5.8.5. Sección de sanciones administrativas

Colabora con el Inspector general de trabajo para el estudio y análisis de los expedientes en los cuales estos comprueban la comisión de una falta a las leyes de trabajo o de previsión social, con el objeto de verificar que en la tramitación de ellos se haya observado el debido proceso y respetado el derecho de defensa de las partes y de esa manera establecer el monto de la multa a imponer en concepto de sanción administrativa. Asimismo elabora el proyecto de resolución respectiva a

efecto de someterla a consideración del Inspector general de trabajo para la imposición de la sanción correspondiente.

#### 5.8.6. Asesoría jurídica

La Inspección general de trabajo cuenta con la sección de asesoría jurídica en la que participan abogados especialistas en derecho del trabajo, cuya principal función es asistir al Inspector general de trabajo en asuntos de su competencia, así como también se encargan de la evacuación de consultas que en forma escrita formulen a la Inspección general de trabajo ya sea los empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales.

Para concluir con este tema, puedo apuntar que los métodos por los cuales puede ponerse en marcha el mecanismo de la inspección, son cinco, de conformidad con lo que indica Pérez Botija, citado por Girón Girón:

- ◆ Por iniciativa propia de los interesados
  
- ◆ Por orden superior
  
- ◆ A instancia de los sindicatos
  
- ◆ A requerimiento de las instituciones de previsión
  
- ◆ Mediante denuncia

En estos últimos casos, se debe guardar absoluta reserva en cuanto al origen de la actuación inspectora y, por otro lado, se consideran punibles, en cuanto acto de obstrucción, las denuncias falsas.

#### 5.14. Control que debe ejercer la inspección de trabajo ante la utilización de la factura en materia laboral

Tomando en consideración que de acuerdo con las funciones que el Código de Trabajo establece en el Artículo 278 para la inspección de trabajo, esta debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, creo que es necesario que la inspección ejerza cierto control a fin de que no se vulneren los derechos de la clase obrera a través de la utilización de facturas para optar a una plaza o para hacer efectivo el pago de salario a los trabajadores.

La inspección de trabajo debe ejercer un papel mas activo ante el hecho de que algunos pagos a los trabajadores se hacen mediante la factura; debe haber una verdadera voluntad en el cumplimiento que le asignan las leyes laborales a fin de evitar que mediante la utilización de facturas se lesionen los derechos más elementales que asisten a los trabajadores, ya que la lesión a esos derechos contraviene los propios principios que inspiran el derecho de trabajo como una rama del derecho público, en beneficio de la clase mas desposeída.





## CONCLUSIONES

1. El contrato en el ámbito del derecho civil, difiere mucho del contrato entendido desde el punto de vista laboral, debido a que las normas del derecho común (civil) están supeditadas a la autonomía de la voluntad de los contratantes, mientras que las normas del derecho laboral aplicables a los contratos deben cumplirse obligatoriamente tal cual se encuentran establecidas por el Estado de Guatemala.
2. En la actualidad existe una excesiva utilización de la factura tanto en las empresas privadas como en los organismos e instituciones del Estado, como requisito indispensable para obtener empleo y salario.
3. Hoy en día, los trabajadores se ven obligados a aceptar su contratación con el requisito de extender facturas debido a que no tienen alternativa, pues si no aceptan las condiciones lesivas que le ofrece el patrono, pasan a formar parte del grueso número de la población que está desempleada.
4. La factura tiene establecido un uso comercial y en nuestro país no esta regulada su utilización en el ámbito de las relaciones obrero patronales.
5. Los patronos tanto del Estado como de la iniciativa privada, utilizan la factura como una forma de simulación en el derecho laboral y esa utilización deviene en lesión de las prestaciones laborales a favor del trabajador.
6. La utilización de la factura como medio para obtener trabajo y pago de salario, vulnera ampliamente los postulados del código de trabajo que intenta proteger a la parte económica más débil de la relación obrero patronal, como es el trabajador.



## RECOMENDACIONES

1. Es necesario que se regule por el Congreso de la República de Guatemala los contratos de servicios profesionales, deben ser establecidos de conformidad con la legislación civil vigente y no incorporarlos a la legislación laboral con el fin de evadir responsabilidades patronales en perjuicio de los trabajadores.
2. Los contratos mediante los cuales se obliga al trabajador a extender factura para obtener empleo y salario deben ser tenidos como nulos de pleno derecho por los juzgados de trabajo en virtud de que lesionan los intereses de los trabajadores.
3. Es preciso que el Congreso de la República de Guatemala en las leyes guatemaltecas definan concretamente los casos en que se puede utilizar la factura como medio para obtener empleo y salario, sin lesionar las disposiciones que regulan lo relativo a los derechos irrenunciables de los trabajadores.
4. Es necesario que el Estado proteja a los trabajadores de una lesión a sus derechos, mediante la utilización de la factura como medio para obtener empleo y salario, lo cual se puede conseguir con una sanción drástica a los patronos que obligan a sus empleados a establecer contratos en los cuales se incluye la utilización de la factura.



## BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 4t.; 4 vols.; 14ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 1979.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 2t.; 2 vols.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 1949.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. 4ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S. A., 1981.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3ª. ed.; México: Ed. Porrúa, S. A., 1975.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios. 1996.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tratado practico de derecho del trabajo**. 1vol.; Buenos Aires, Argentina, Ed. Desalma; 1977.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al Estudio del Derecho**. Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, 1983.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Derecho latinoamericano del trabajo**. 1t. y 2t. UNAM; México, Ed. Impresos Aldina Rosell y N. (s.f.)
- MARTÍNEZ VIVOT, Julio J. **Elementos del derecho del trabajo y de la seguridad social**. Buenos Aires, Argentina, Editorial Astrea, 1992.
- MORALES CARRILLO, Edgar Ivan. **Análisis de la utilización de la factura en la legislación laboral guatemalteca como forma de vulneración a la relación de trabajo**. Tesis, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2004.
- NAPOLI A, Rodolfo. **Derecho del trabajo y seguridad social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S. R. L., 1969.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 27ª. ed.; revisada, corregida y aumentada; Buenos Aires: Ed. Heliasta, 2000.
- PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Salario, régimen legal**. 6ª. ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, S. A., 1944.
- RIVERA, J. **Contabilidad financiera. Manual imprescindible escrito por uno de los mejores especialistas españoles**. (s.l.i.) Ed. Universitaria, 1999.

VILLEGAS LARA, René Arturo. **Derecho mercantil guatemalteco**. 3t. 5ª. ed.; Guatemala Ed. Universitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala; 2002.

Legislación:

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

**Código de Trabajo**. Miguel Ydígoras Fuentes, Jefe de gobierno de la República, Decreto Ley 1441.

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

**Convenio número 117 de la Organización Internacional del Trabajo**. 1964, Convenio relativo a las normas y objetivos básicos de la política social.

**Convenio número 131 de la Organización Internacional del Trabajo**. 1972, Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo.