

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, a figure on horseback, and other heraldic symbols. The shield is surrounded by a circular border containing the Latin text "ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA CAETERAS COACTIVAM INTERNSIS".

**NECESIDAD DE CREAR EL CONTRATO LABORAL INDIVIDUAL DE
INTERINATO, EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALECO**

JOSÉ FELICIANO CUX MORALES

GUATEMALA, JUNIO DE 2009.

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

**NECESIDAD DE CREAR EL CONTRATO LABORAL INDIVIDUAL DE
INTERINATO, EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO**

TESIS

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

JOSÉ FELICIANO CUX MORALES

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, junio de 2009.

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

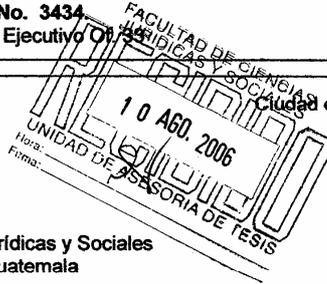
Decano:	Lic. José Rolando Secaida Morales
Secretario:	Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales
Vocal Primero:	Lic. Albaro Joel Girón Barahona
Vocal Segundo:	Lic. Mario Leonel Perdomo Salguero
Vocal Tercero:	Lic. Juan Antonio Gómez Monterroso
Vocal Cuarto:	S.B. Roselyn Jeanette Salgado Ico
Vocal Quinto:	P.C. José Abraham González Lemús

**COMITÉ DIRECTOR DEL
EJERCICIO PROFESIONAL SUPERVISADO**

Decano:	Lic. José Rolando Secaida Morales
Coordinador General:	Lic. Marcelino Tomas Vivar
Director de la Escuela de Economía:	Lic. Antonio Muñoz Saravia.
Director de la Escuela de Auditoría:	Lic. Carlos Humberto Hernández Prado
Director a.i. de la Escuela de Administración:	Licda. Olga Edith Siekavizza Grisolia
Director del IIES:	Lic. Franklin Roberto Valdez Cruz
Jefe del Depto. de PROPEC:	Lic. Hugo Rolando Cuyán Barrera
Delegado Estudiantil Área de Economía:	Emerson Benjamín Rodríguez Alvarado
Delegado Estudiantil Área de Auditoría:	Jorge Roberto Pineda Samayoa
Delegado Estudiantil Área de Administración:	Cristián Estuardo Mayen Batz



Lic. Marco Antonio Cortez Sis
Abogado y Notario Colegiado No. 3434
7ma. Av. 15-13 zona 1 Edificio Ejecutivo Of. 3434



Ciudad de Guatemala, Guatemala,
10 de Agosto de 2,006

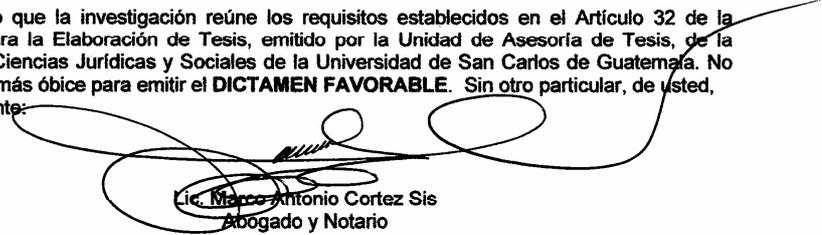
Lic.
Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Me permito informar que en cumplimiento de mis obligaciones con el Decano de esta Facultad, emitida con fecha uno de marzo del año dos mil seis, procedí a **ASESORAR** el trabajo de tesis del Bachiller: **JOSÉ FELICIANO CUX MORALES**, mismo que se intitula: **NECESIDAD DE CREAR EL CONTRATO LABORAL INDIVIDUAL DE INTERINATO, EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO**.

A mi consideración, la investigación llena los requisitos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, toda vez que el punto se analizó tanto la forma como el fondo, estableciendo del mismo los siguientes extremos:

- a) El trabajo consta de tres capítulos con sus respectivas conclusiones y recomendaciones; desarrollándose en el capítulo I aspectos generales del trabajo de tesis; y en los capítulos II y III abordan el tema central como lo es la importancia de la regulación legal del contrato de interinato en el código de trabajo guatemalteco y la importancia de su denominación.
- b) El tema abordado por el estudiante, refleja la preocupación de crear una norma específica del contrato individual de interinato dentro de la legislación guatemalteca, para establecer mecanismos que garanticen la relación laboral surgida entre las partes.
- c) También es de hacer notar que en la realización del presente trabajo de investigación, se hizo uso de los métodos de análisis, deducción, de las técnicas de investigación documental y bibliográfica, reuniendo con ello los requisitos mínimos correspondientes;

Considerando que la investigación reúne los requisitos establecidos en el Artículo 32 de la Normativa para la Elaboración de Tesis, emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. No encontrando más óbice para emitir el **DICTAMEN FAVORABLE**. Sin otro particular, de usted, Deferentemente:


Lic. Marco Antonio Cortez Sis
Abogado y Notario
Colegiado 3434

MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Calle de la Universidad, Zona 1
Guatemala, C.A.



UNIDAD DE ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, once de octubre de dos mil seis.

Atentamente, pase al (a la) **LICENCIADO (A) MARCO HORACIO RAMAZZINI**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante **JOSÉ FELICIANO CUX MORALES**. Intitulado: **"NECESIDAD DE CREAR EL CONTRATO LABORAL INDIVIDUAL DE INTERINATO, EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO"**.

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 LUTIÑ
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc. Unidad de Tesis
MTCL/slh



Licenciado
Marco Horacio Ramazzini
Abogado y Notario

Dirección: 1ra. Av. "A" 1-26 Zona 1; Guatemala

Teléfono: 2433-4475
Fax: 2435-1867

Guatemala, 19 de Abril de 2,007

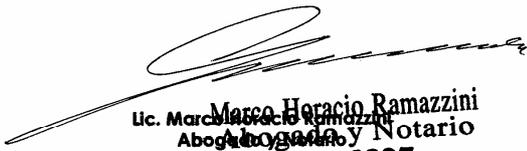
Licenciado:
Bonerge Mejía Orellana
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
De la Universidad de San Carlos De Guatemala

Estimado Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de informarle que con fecha once de octubre del año dos mil seis, fui designado REVISOR del trabajo de tesis intitulado: NECESIDAD DE CREAR EL CONTRATO LABORAL INDIVIDUAL DE INTERINATO, EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO, sustentado por el bachiller: JOSE FELICIANO CUX MORALES, por consiguiente emito el siguiente dictamen:

- a) El trabajo de tesis consta de tres capítulos desarrollado de acuerdo a las técnicas de investigación científica, con análisis, criterio jurídico y con un léxico asequible, propio de la ciencia del derecho, al cual se le hicieron las observaciones, modificaciones y recomendaciones respectivas;
- b) Los juicios de apreciación vertidos por el autor en cuanto a la regulación legal de una normativa legal del contrato de interinato, hacen de este trabajo una investigación seria, fundamentada en términos generales, en tanto que la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones recomendaciones y bibliografía consultadas, son congruentes con el tema desarrollado y se ajustan a los requerimientos científicos y técnicos.

En tal virtud y de conformidad con lo establecido en Artículo 32 de la Normativa para la Elaboración de Tesis emitido por la Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala; me hacen emitir un DICTAMEN FAVORABLE, para el trabajo de tesis y en reconocimiento personal para su autor. Sin otro particular me suscribo de usted,


Lic. Marco Horacio Ramazzini
Abogado y Notario
Colegiado No. 3337

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, nueve de enero del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JOSÉ FELICIANO CUX MORALES, Titulado NECESIDAD DE CREAR EL CONTRATO LABORAL INDIVIDUAL DE INTERINATO, EN EL CÓDIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.-

CMCM/sllh

DEDICATORIA

- A DIOS: Porque es el ser supremo que ilumina mis pensamientos y guía mis pasos en el camino del saber.
- A MIS PADRES: Por haberme dado la oportunidad de desarrollarme intelectualmente, brindándome en todo momento el apoyo necesario para superar los momentos difíciles en mi carrera.
- A MI HIJA: Ana Pahola, el amor y la razón de mi vida.
- A MIS HERMANOS: Por motivarme fervientemente en el logro de mis objetivos académicos, incentivándome con sabios consejos y palabras de fortaleza para el logro de mis metas.
- AL ALMA MATER: La gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala; en especial, a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitir mi realización profesional.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Aspectos elementales de los contratos de trabajo.....	1
1.1 La relación laboral.....	1
1.1.1 Concepto.....	1
1.1.2 Definición.....	10
1.1.3 Características.....	11
1.1.4 Regulación legal.....	13
1.1.5 Elementos del contrato de trabajo.....	26
1.1.6 Clasificación de los contratos de trabajo.....	41

CAPÍTULO II

2. El trabajo de suplicia o interinato.....	45
2.1 Generalidades.....	45
2.2 La suplicia temporal de una plaza o trabajo por interinato.....	54
2.3 Importancia de la regulación legal del contrato por interinato.....	55
2.4 Importancia de la denominación.....	56

CAPÍTULO III

3. Las garantías mínimas sugeridas de una relación de trabajo.....	65
--	----

	Pág.
3.1 Las garantías mínimas y la relación laboral.....	65
3.2 Necesidades de establecer una nueva concepción en las contrataciones estatales y privadas.....	80
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89

INTRODUCCIÓN

El objeto de estudio de la presente investigación lo constituye la necesidad de crear el contrato laboral individual de interinato; siendo el problema principal, las consecuencias de su falta de regulación en el Código de Trabajo.

El cargo de interinato, es decir la prestación de un servicio durante un tiempo determinado, regularmente corto, que cumple una persona en cualquier institución pública y/o empresa privada, como consecuencia de que el titular debe ausentarse por motivos de vacaciones, enfermedad, licencia de maternidad u otras causas, es la situación que debe denominarse en términos generales "interinato".

La relación laboral que se establece como consecuencia del interinato, no se encuentra regulada en ninguna ley, en cuanto a los diferentes contratos que nacen de una relación laboral, ya sea en instituciones públicas o privadas; no está protegida por alguna norma de carácter laboral, y no está basada en ningún tipo de regulación económico social.

Por tal motivo, no se puede saber desde el punto de vista legal, si existen obligaciones contractuales que las partes no estén cumpliendo, tal como se establece en otras clases de contrato regulados en el Código de Trabajo. Un ejemplo de lo que se señala se da en los casos de un centro educativo público o privado, cuando un docente se ausenta por motivos de su período pre y post natal. Otro caso en el cual ha de cubrir un trabajador el puesto de alguien más en forma interina lo constituye el director y/o gerente de una institución o entidad, ya sea pública o privada, cuando por motivos de vacaciones llega un trabajador a cubrir el puesto inmediato superior.

Para el desarrollo de esta tesis se utilizaron diversas técnicas, entre las cuales encontramos la investigación bibliográfica y documental relacionada al tema, recopilación de datos mediante entrevistas con patronos y trabajadores, información que fue debidamente registrada; usando para ello los métodos de investigación inductivo y deductivo; para el estudio de la falta de regulación del contrato de interinato,

hacia la propuesta de su regulación legal como una necesidad. El método de investigación deductivo, basado en que son diversas las formas que puede adoptar el contrato de cargo de interinato, y éste puede llegar a particularizarse con el planteamiento de una norma que lo regule.

Por tanto, se presenta este trabajo con el fin de lograr mediante la regulación de una norma específica, las garantías mínimas del trabajador, otorgándoles una protección jurídica preferente, en los casos que se establecen como consecuencia del interinato.

La hipótesis planteada fue: Regular concretamente en el Código de Trabajo una norma específica, para proteger a los trabajadores en los casos de interinato, y establecer de esa forma mecanismos de protección a la relación laboral surgida entre las partes, con ocasión de un cargo interino o la prestación de un servicio de alguien que sustituye temporalmente a otro que no esté en su puesto durante un determinado tiempo.

Los objetivos trazados fueron, como general: Determinar una protección a las distintas relaciones laborales en la legislación de trabajo guatemalteco, particularmente una protección a la relación laboral surgida con ocasión de un cargo interino o de la protección de un servicio que presta alguien que no está en su puesto, durante determinado tiempo. Como específico: Precisar las diversas formas en que se presenta el contrato de interinato en el derecho laboral guatemalteco, estableciendo la ausencia de su regulación legal; determinar la forma en que debe regularse el interinato en el Código de Trabajo guatemalteco y leyes conexas.

Los métodos de investigación científica utilizados en la presente investigación fueron los siguientes: Método inductivo, debido a que su utilización significa ir de lo particular a lo general; se empleó con el objeto de inducir el estudio de la falta de regulación del contrato de interinato, hacia la propuesta ante el Congreso de la República de su regulación legal como una necesidad social. Así también, el método deductivo, su utilización significa ir de lo general a lo particular; este método se utilizó en consideración a que son diversos las formas que puede adoptar el contrato de cargo de interino, y el mismo puede llegar a particularizarse o individualizarse mediante su

regulación. En cuanto al método sistemático de investigación científica, es producto de las ciencias naturales; no obstante ha tenido gran aplicación en el mundo de las ciencias sociales, como el derecho y particularmente las que nos ocupa, este método significa la aplicación de los dos métodos de investigación científica mencionados anteriormente; es decir, el método inductivo y deductivo; de tal forma que por un lado se inducirá la investigación de la falta de regulación legal específica hacia ciertos aspectos del contrato en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, luego se aplicará en un solo contrato como lo es el objeto fundamental de este trabajo de investigación.

Este análisis se desarrolló en tres capítulos: El primero, trata de explicar los aspectos fundamentales de toda la investigación; así también los conceptos, definiciones, características, regulaciones legales, elementos y clasificación de los contratos de trabajo. El segundo se refiere a las generalidades e importancia de su regulación legal y su denominación dentro de los contratos de trabajo. Y, el tercero, establece las garantías mínimas de la relación laboral surgida de un interinato.

CAPÍTULO I

1. Aspectos elementales de los contratos de trabajo

1.1 La relación laboral

1.1.1 Concepto

Al hablar del contrato individual del trabajo, es necesario que se considere separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con dos diferentes instituciones como son: La relación de trabajo y el contrato de trabajo.

Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Unos dicen que hay una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esa corriente hay otra que dice que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

Mario De la Cueva define la relación de trabajo así: "La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos y contratos-ley y de sus normas supletorias".

Por su parte en nuestra legislación, el contrato de trabajo es considerado como un contrato con sus propias características, dedicado a regular todo lo relacionado con;

el trabajo subordinado, por lo que se puede decir con toda propiedad que el contrato de trabajo goza de su plena autonomía.

La relación de trabajo o laboral se entiende como: La actividad personal prestada de hecho o mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación.

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

Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

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

En lo relativo a exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la normal a las disposiciones de la Constitución 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 entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral.

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

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

El contrato de trabajo esta caracterizado por un conjunto de elementos que lo configuran y que a la vez determinan su autonomía, distinguiéndolo de cualquier otra clase de contratos.

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

Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.

Las diversas clases o modalidades de contrato de trabajo pueden agruparse en torno a diferentes criterios distintivos. Por la duración, los contratos pueden ser de

duración indefinida. Son los más frecuentes, desde un punto de vista estadístico, y de duración determinada; procede hablar aquí de trabajos eventuales, en prácticas y para la formación, al margen de la posibilidad de contratos a tiempo parcial o contratos periódicos de carácter discontinuo.

Por razón del lugar de trabajo y teniendo en cuenta las peculiaridades del mismo o los riesgos que conlleva, puede hablarse de contrato de trabajo en el mar, el campo y la minería.

La llegada del derecho de los pueblos germanos implicó un retroceso respecto a la incipiente evolución hacia la categoría de contrato, por cuanto estas comunidades mezclaban un fuerte elemento formal con elementos simbólicos, e incluso el miedo a la venganza privada era una de las razones para que se procediera al cumplimiento de los acuerdos. Una influencia mucho más modernizadora supuso la del derecho canónico, que mantenía la obligación de veracidad y la de respetar la palabra dada. En la recepción del derecho canónico se pretendía ir 'vistiendo' los nudum pactum romanos, hasta llegar a los pacta vestita. Hay que tener en cuenta que la figura actual del contrato, tal como la conocemos, no deriva de los contractus romanos, sino de los pactos. Así, en las Decretales del papa Gregorio IX (1234) se sancionaba la obligatoriedad de respetar los pactos cuando se adoptaran mediante juramento. El problema en este caso derivaba de que los pactos se debían cumplir, no por su fuerza obligatoria, sino por subordinarse al juramento del que emanaba el auténtico vínculo jurídico, por lo que no quedaba clara la solución cuando se hiciera un pacto inválido a la luz del Derecho, unido a un juramento válido.

En el ámbito del derecho mercantil existían los tribunales de comercio para juzgar todas las materias que le concernieran y su jurisprudencia fue la primera en reconocer que solus consensus obligat ('basta el acuerdo para obligar'). Por las exigencias del tráfico mercantil, no se podía vincular la eficacia jurídica de los pactos al cumplimiento de ciertas formalidades y por ello es claro que en esta rama del derecho se comenzara a admitir la eficacia de los simples pactos.

En la Edad Moderna, los teóricos del derecho natural, que en cierta medida secularizaron las ideas previas al Derecho canónico, admitieron sin reserva la voluntad como fuente de obligaciones. Fue Hugo Grocio quien en su obra *De iure bello a.C. pacis* fundó todo su sistema en la “necesidad de cumplir las propias promesas”. Aparece por tanto el contrato como categoría donde el pilar básico es la simple voluntad de obligarse. Estas ideas se mostraron en consonancia con el pensamiento individualista y revolucionario de todos los juristas que influyeron en la redacción del Código de Napoleón (1804), como Domat o Pothier. Hemos de recordar que en esta época el contrato era una institución tan valorada, que incluso se situaba en el fundamento constitutivo de la sociedad política (el contrato social) o se hablaba del matrimonio como contrato matrimonial. Fruto de todas estas influencias, el Artículo 1134 de dicho Código afirma: “las convenciones formuladas conforme a las exigencias de la legalidad adquieren fuerza de ley entre las partes”. Este Artículo supone una definición de la moderna categoría del contrato, que además gozaba de grandes virtudes para los revolucionarios, pues rompía obstáculos para la contratación del Antiguo Régimen y favorecía a la clase en ascenso, la burguesía, reforzando la dinámica del desarrollo industrial. De este modo se llegó al concepto de contrato hoy vigente que ha pasado a todos los códigos modernos y que puede sintetizarse con palabras sencillas en la fórmula antes citada: acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos.

En la actualidad se habla de la crisis de la figura del contrato, o más bien, de la crisis de los presupuestos que originaron el contrato. De hecho, el acuerdo que representa la base del contrato, se suponía que debía tener lugar entre voluntades libres e iguales, lo cual no es del todo cierto hoy en día. La realidad social muestra que la libertad, a la hora de contratar, no existe o está muy limitada en casos. Por ejemplo, en los contratos de suministros de gas, agua, electricidad, en los que es habitual que operen compañías en régimen de monopolio, o en otros, donde solo se alcanza una cierta capacidad para elegir entre unos muy reducidos oferentes (por ejemplo, las compañías aéreas). Por otro lado, la igualdad no existe tampoco entre un empleador y alguien que necesita trabajar para ganar su sustento o entre un banco y una persona

necesitada de un préstamo. De todo ello se deduce que si bien la figura general del contrato sigue vigente, se han creado otras modalidades de acuerdo como son los contratos en masa, forzosos, normados o normativos. También los legisladores han acogido esta problemática dictando leyes que en muchos aspectos limitan la antigua autonomía contractual donde sólo la voluntad dictaba el contenido de los pactos y compromisos, como las leyes en defensa de la competencia o las de protección de consumidores.

Por la singularidad de la relación laboral en sí misma considerada, cabe hacer referencia a los sirvientes en el hogar familiar, penados en instituciones penitenciarias, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos y operadores mercantiles dependientes. Cabe hacer mención también a los contratos suscritos por el que ha dado en llamarse personal directivo, compuesto por individuos que desempeñan funciones de dirección, coordinación o control dentro de la empresa, asumiendo responsabilidades en la marcha de la misma. Dentro del personal directivo está, por un lado, el personal de alta dirección y, por otro, los que se dicen cuadros o mandos intermedios, que se encuentran entre los técnicos y los directivos, dado que sus funciones se hallan más restringidas o están sujetas a órdenes o instrucciones superiores.

La obligación fundamental del empleado es la prestación de su trabajo en consonancia con la categoría profesional que le corresponda. De acuerdo con este criterio, se plantea la cuestión de la jornada y horario de trabajo —jornada mínima y máxima, clases de horario (rígido, flexible) y régimen de horas extraordinarias— así como el calendario donde se fijan los descansos e interrupciones, ya sea con carácter semanal, o en aplicación de otra pauta periódica para reglamentar las fiestas, los turnos vacacionales y los permisos.

El trabajador tiene además otros deberes, como la diligencia, la obediencia, la buena fe o la no concurrencia.

Por cuanto a los derechos se refiere, el trabajador tiene, en primer lugar, derecho al salario, asunto en torno al cual giran los que siguen: en dinero y en especie, salario base y complementos (que engloban gratificaciones, incentivos, comisiones o primas). Tiene, además, derechos que giran en torno a la protección de su persona y dignidad, entre los que cabría considerar los siguientes: derecho a trato digno y no discriminatorio, respeto a la intimidad, derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, derecho a la ocupación efectiva y a la promoción y formación profesional.

La modificación de la relación laboral puede tener lugar por cambio de la persona del empleador, en los casos de transmisión de la empresa, y por cambio de las condiciones de trabajo, desplazamientos, traslados y ascensos del trabajador.

Cabe también la suspensión de la relación laboral por incapacidad temporal, servicio militar, ejercicio de cargo público u otras causas, como la excedencia, que puede ser forzosa y voluntaria.

La relación laboral puede extinguirse por despido del trabajador, desistimiento de éste, mutuo disenso, llegada del término pactado en el contrato, incapacidad, jubilación y otros motivos, ello sin contar con las causas de extinción que afectan al empresario. Sobre esta cuestión deben considerarse supuestos como la incapacidad del empresario en cuanto persona física, su extinción y también la extinción de la persona jurídica contratante.

Guillermo Cabanellas hace mención de cuatro elementos que sirven de base al contrato de trabajo y son: 1) La subordinación; 2) La estabilidad en el empleo; 3) La profesionalidad; y 4) El salario. A continuación se detallan individualmente:

- La subordinación: entendida esta como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato, y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del

mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Esta ha sido considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo. Es tan importante este elemento, que se ha llegado hasta tratar de cambiar en termino de "contrato de trabajo" por el de relación de trabajo, ya que la ley lo que siempre ha tratado es proteger es la relación de trabajo, y este es un elemento que sirve para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación empieza en el momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono

- La estabilidad en el empleo: se define la estabilidad en el empleo como "El derecho que incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la protección del Estado al mantenimiento del contrato de trabajo....." "Tiene como base una protección jurídica en beneficio del trabajador". La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador: En primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente para el y su familia por medio de un salario seguro y continuado y, en segundo lugar, garantizarle que al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia. Nuestra legislación tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al decir: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario" (Art. 26 CT).
- La profesionalidad: cuando nos referimos a la profesionalidad estamos hablando de un termino técnico del vocablo "profesión", ya que no es el significado usual, sino uno de carácter especial. El termino se define así: Genero de trabajo a que se dedica una persona en forma principal y habitual. También es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes que lo califique para realizar la tarea ordinaria objeto del contrato. Es necesario que esa

actividad que realiza sea subordinada y remunerada, como medio de lograr su subsistencia para el y su familia.

- El Salario: el salario es la remuneración que el patrono paga al trabajador como contra -prestación por la actividad que este realiza en beneficio del empleador. El salario tiene el carácter de ser sinalagmático, es decir que del contrato de trabajo nacen obligaciones recíprocas e independientes. El trabajador esta obligado a realizar la actividad laboral para la cual ha sido contratado, y el patrono a su vez, esta obligado a pagar el salario convenido.

En nuestra legislación, según el Artículo 18 del Código de Trabajo, los elementos determinantes del contrato de trabajo, son:

- La existencia del vínculo económico-jurídico, sin importar la denominación del contrato;
- La prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal;
- La subordinación del trabajador a la dirección del patrono o su representante; y
- La retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral.

De acuerdo con el Artículo 22 del Código de Trabajo, en todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el mismo Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social; siendo nulos aquellos contratos que contengan 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. (Artículos 12 del C. de T. y 106 de la Constitución Política de la república de Guatemala)

1.1.2 Definición

Según el diccionario de derecho privado: "Es el contrato en virtud del cual una persona se obliga a desarrollar una actividad material o intelectual para ejecutar una obra o prestar un servicio en favor de otra, mediante una remuneración".

El código de trabajo lo conceptúa así: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

La definición legal: "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 forma¹.

El tratadista guatemalteco, Mario López Larrave, da una importante definición de lo que es, la relación laboral definiendo al contrato de trabajo, así:

"El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral".²

De la lectura del artículo anterior, se desprenden los siguientes elementos doctrinarios:

¹ López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido**, pág. 8.

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

Es un poco difícil conceptualizar lo que es el Contrato de Trabajo, para efectos prácticos, hay una definición que a mi juicio satisface los presupuestos necesarios del mismo:

"Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delgada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador".

1.1.3 Características

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

- Consensual

Porque se perfecciona con el mero consentimiento expreso contenido en el contrato o tácito contenido por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los Contratos Reales, que necesitan

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

- Bilateral o sinalagmático

Porque ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas y lo celebran trabajadores y patronos individualmente considerados. Derivan obligaciones para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario.

- Oneroso

Se establecen contraprestaciones recíprocas, el trabajador está obligado a poner a la disposición de su patrono su fuerza de trabajo y este está obligado a pagarle un salario o remuneración. Implica una prestación mutua de contenido económico.

- Personal

Porque las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas. Es lo que se le llaman *intuito personae*.

- Principal

No depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de Contrato, y cumple por sí mismo un fin contractual.

- De tracto sucesivo

Sus efectos no terminan en 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 determinadas prestaciones.

- Conmutativo

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

- Autónomo

Porque 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, el salario, etc.

1.1.4. Regulación legal

En el Código de Trabajo, encontramos la siguiente definición:

"Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma..."³

En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede, incluso, recaer en el propio trabajador.

El contrato de trabajo fue regulado en el código de trabajo en el año de 1,947 en el Decreto 330 en el título II capítulo primero; en el código de trabajo vigente decreto 1,441

FERNANDEZ MOLINA, Luis. Derecho laboral guatemalteco

se encuentra regulado también en el título II capítulo I al igual que su ubicación en los códigos, son pocas las modificaciones que ha sufrido estos dos decretos por lo que analizaré dichas regulaciones a continuación:

El contrato de trabajo aparece conceptualizado con el Artículo 18 en el decreto 330 de la manera siguiente: "Contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, bajo dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

Ahora en el decreto 1,441 el arto 18 fue ampliado tres párrafos con el objeto de aclarar el panorama y el campo de acción del contrato de trabajo principalmente el hecho de que el contrato de trabajo se realice de manera accesoria en otro contrato de índole civil, haciéndole constar que no perderá su naturaleza y también que se aplicarán las normas del contrato de trabajo y del código de trabajo.

El Artículo 19 en los dos decretos aparecen regulados de la misma forma aduciendo que el contrato de trabajo basta para que exista y se perfeccione, con el inicio de la relación laboral y que es el hecho mismo de la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

El Artículo 20 es modificado en forma completa pues en el decreto 330, regulaba las obligaciones que se derivan del contrato estableciendo como vínculo necesario la buena fe, la equidad, el uso y costumbre locales o la ley. En el decreto 1,441 es modificado y lo amplía en el sentido de que las partes que suscriben un contrato de trabajo se obligan a cumplir lo establecido en el contrato de trabajo suscrito y además a las obligaciones observadas en el código de Trabajo y en los convenios internacionales ratificados por Guatemala, y los derechos de los trabajadores establecidos en el código de trabajo en dichos contratos deben ser superiores a estos. También prohíbe que se modifiquen las condiciones del contrato sin la autorización del Ministerio de Trabajo y

Previsión Social, estableciendo además cuales son las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o la ejecución de una obra.

El Artículo 21 no sufre ninguna modificación, estableciendo que el trabajador debe desempeñar solamente el servicio que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado y condiciones físicas siempre que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra, no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este código.

Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el Artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.

El contrato individual de trabajo obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

a) A la observancia de las obligaciones y derechos que este Código o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los que este código crea; y

b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

Si el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba de prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

La sustitución del patrono no afecta los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsiste únicamente para el nuevo patrono. Por las acciones originadas de hechos u omisiones del nuevo patrono no responde, en ningún caso, el patrono sustituido.

La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen este Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

El contrato individual de trabajo puede ser:

- Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación.
- A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la

conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y

- Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

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

Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

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

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

El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- A las labores agrícolas o ganaderas;

- Al servicio doméstico;
- A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y
- A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

El contrato escrito de trabajo debe contener:

- Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los contratantes;
- La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;

- El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- El salario, beneficio, comisión, o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago.

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

- Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

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

La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.

Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos.

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son sólo para los efectos de trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso, el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

La interdicción judicial declarada del patrono no invalida los actos o contratos que haya celebrado el ejecutado con sus trabajadores anteriormente a dicha declaratoria.

Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El producto del trabajo de los menores a que se refiere el párrafo anterior lo deben percibir sus representantes legales o la persona que tenga a su cargo el cuidado de ellos, según la determinación que debe hacer la Inspección General de Trabajo en las autorizaciones a que alude este artículo.

Si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, pero en lugar distinto al de aquél en que viva habitualmente dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros:

- Cuando el trabajador se vea compelido a hacer viajes diarios de ida y regreso, el patrono debe pagarle a aquél los pasajes o los gastos razonables que eso le demande; y
- Cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono únicamente debe pagarle los gastos razonables de ida y regreso antes y después de la vigencia del contrato.

Si el trabajo dura sesenta días o menos, los expresados gastos se pagarán sólo al trabajador; pero si el contrato es de mayor duración y la esposa o concubina y familiares que vivan y dependan económicamente de él se ven compelidos a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste, el trabajador tiene derecho a que se le paguen también los gastos razonables de transporte de dichas personas, incluyendo alimentación y hospedaje para todos durante el viaje.

En los casos que contempla este inciso, la relación de trabajo debe entenderse iniciada desde que comienza el viaje de ida.

Se prohíbe celebrar contratos con trabajadores guatemaltecos para la prestación de servicios o ejecución de obras fuera del territorio de la República, sin permiso previo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el cual no debe autorizar el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras que no se llenen a su entera satisfacción los siguientes requisitos:

- El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe obligarse a tener permanentemente domiciliado en la capital de la República y por todo el tiempo que estén en vigencia el o los contratos, un apoderado con poder bastante para arreglar cualquier reclamación que se presente por parte de los trabajadores o de sus familiares en cuanto a ejecución de lo convenido;
- El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe pagar los gastos de transporte al exterior, desde el lugar en que viva habitualmente el trabajador, hasta el lugar del trabajo, incluso los que se originen por el paso de las fronteras y en cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante.

Dichos gastos comprenden también los de las personas o familiares del trabajador que vayan con él, sí la compañía de éstos se ha permitido.

- El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe depositar en una institución bancaria nacional, a la orden del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la suma prudencial que éste fije o, en su defecto, debe prestar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores o, en su caso, de los familiares o personas que se haya convenido que los acompañen y también, para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales quienes han de ser las únicas

competentes para ordenar el pago de las indemnizaciones o prestaciones que por tales conceptos procedan.

La repatriación procede a la terminación de los respectivos contratos, por cualquier causa que esta ocurra, salvo que dichos trabajadores, familiares o personas que los acompañen manifiesten ante un representante diplomático o consular de Guatemala o en su defecto por medio de documento auténtico o público, remitido al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, su formal negativa al volver al país y alcanza hasta el lugar de la residencia de origen de los mismos.

El referido depósito o fianza se debe cancelar parcial o totalmente, conforme vaya probando el agente reclutador, la empresa por cuya cuenta proceda o el respectivo apoderado, que se han cumplido en uno, varios o todos los contratos las mencionadas obligaciones y las demás a que alude este artículo; y

d) El agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, debe celebrar por escrito los contratos de los trabajadores de que se trate, en cuatro ejemplares, uno para cada parte y dos que dicho agente o empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con cinco días por lo menos de anticipación al embarque o salida de los interesados.

El Organismo Ejecutivo debe enviar una de esas copias al representante diplomático de Guatemala en el lugar en donde vayan a tener ejecución los contratos o, en su defecto, al respectivo representante consular, y encargar a uno u otro funcionario la mayor vigilancia posible respecto del modo como se cumplen los mismos; dicho representante debe enviar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, informes concretos cada mes y, extraordinariamente, siempre que sea del caso.

En los expresados contratos debe entenderse incluida la cláusula de que todos los gastos a que aluden los incisos a), b) y c) de este artículo, corren a cargo exclusivo

del agente reclutador o de la empresa por cuya cuenta proceda, así como las otras disposiciones protectoras del trabajador que contiene este Código.

En dichos contratos debe especificarse la manera como van a ser alojados y transportados los trabajadores y la forma y condiciones en que se les va a repatriar.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social no debe autorizar los contratos a que se refiere el artículo anterior, en los siguientes casos:

- Si los trabajadores son menores de edad;
- Si los trabajadores no garantizan en forma satisfactoria la prestación de alimentos a quienes dependan económicamente de ellos;
- Si juzga que los trabajadores emigrantes son necesarios para la economía nacional; y
- Si juzga que en los contratos se lesiona la dignidad de los trabajadores guatemaltecos o que éstos han sido contratados en inferioridad de condiciones respecto a los derechos que corresponden a los trabajadores nacionales del país en donde han de prestar sus servicios, siempre que la legislación de dicho país contenga garantías superiores a las establecidas en el presente Código, o que en alguna forma éstos puedan salir perjudicados.

Las restricciones contempladas en los dos artículos anteriores no rigen para los profesionales titulados ni para aquellos técnicos cuyo trabajo requieran conocimientos muy calificados.

Todas las disposiciones de este capítulo se deben aplicar a las modalidades que se regulan en los siguientes, salvo que en éstos haya manifestación en contrario.

1.1.5

Elementos del contrato de trabajo

Los elementos generales también son los elementos comunes a todos los contratos.

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

- La capacidad
- El consentimiento
- El objeto

La capacidad es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad de goce y de ejercicio.

La capacidad de goce "Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica".

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

La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. "Es la facultad de cumplir por si mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos"⁴

HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar. El derecho del trabajo moderno, pág. 90.

La capacidad, de conformidad con nuestro ordenamiento civil, esta definido así: "La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley"⁵

En el derecho del trabajo guatemalteco, tienen capacidad de ejercicio los mayores de edad y los menores de edad que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos; Y en casos de excepción calificada y previa autorización escrita de la Inspección General de Trabajo, los menores de catorce años pueden trabajar en jornada ordinaria diurna, cuyo contrato de trabajo debe celebrarse con sus representantes legales.

Se discute en doctrina sobre las razones por las cuales se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual, resumiéndose en las siguientes:

- Porque el contrato de trabajo es fácil de rescindir, lo que no implica que no exista un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador;
- La incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo existe las condiciones mínimas establecidas por el Estado;
- La Inspección General de Trabajo, controla la ejecución del contrato;
- Por el carácter personal del contrato en la realización del mismo, el que lo ejecuta tiene derecho a obtener los ingresos para su subsistencia o sostén;

HERNANDEZ ALVAREZ, Oscar. El derecho del trabajo moderno.

- Siendo el trabajo el único medio de vida para la mayor parte de la población y los altos índices de desempleo, desintegración familiar, etc., el menor de edad se ve obligado a trabajar.

El consentimiento es el elemento común de los contratos se deriva de la autonomía de la voluntad de las partes y es la Potestad que poseen los individuos para regular sus derechos y obligaciones mediante su voluntad manifestada en un contrato que obliga legalmente a las partes, siempre que lo pactado no sea contrario a la ley, el orden público, la moral o las buenas costumbres.

En el derecho de trabajo, se considera que el consentimiento del trabajador en la contratación de sus servicios no surge espontáneo ni libre, sino forzado por las circunstancias económicas que padezca y por la necesidad que tenga de laborar, por el consentimiento manifestado en el contrato de trabajo por el trabajador, tiene características muy especiales, pues la autonomía de la voluntad esta restringida por las leyes laborales y es nula *ipso jure*, cualquier estipulación en contrario. Al contrario toda manifestación de voluntad de las partes manifestada en un contrato de trabajo, que represente para el trabajador mejores derechos y condiciones que el mínimo garantizado por la legislación, tiene plena validez y obliga a las partes.

El Artículo 49 del Código de Trabajo, somete los contratos de trabajo (individuales o colectivos) existentes o futuros, a adaptarse a las condiciones de trabajo estipuladas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo en las empresas, industrias o regiones que afecte, por ser ley profesional entre las partes.

En el contrato de trabajo, el consentimiento, se da más que todo en la manifestación de voluntad de las partes de entablar una relación de trabajo, pero la regulación de la relación de trabajo, corresponde obligadamente a un mínimo de condiciones y derechos fijados por la ley a favor del trabajador para nivelar la desigualdad económica existente en este, respecto a su patrono.

También como cualquier contrato, en el contrato de trabajo, existen vicios, los cuales son:

Error en la persona: Siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.

Dolo: Es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tienen para poder contar.

Violencia o intimidación: En el derecho laboral, es raro que se presenten, pero se escucha que en muchas empresas (especialmente maquilas) se da esta situación.

En cuanto al objeto del contrato de trabajo "es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo".⁶

Es la causa que origina el contrato de trabajo. El objeto del contrato de trabajo es regular la relación laboral que del mismo se deriva, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, tales como: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que esta obligado el patrono y sobre todo aquellos aspectos en que la voluntad de las partes superen el mínimo de derechos reconocidos por la legislación laboral a favor del trabajador.

Se discute en cuanto a que sucede si el objeto del contrato es ilícito, lo anterior lleva implícita responsabilidad penal, civil, administrativa o de carácter laboral, hacia el patrono, porque exclusivamente él es el responsable por la licitud del objeto del contrato.

Los elementos esenciales, llamados también elementos propios, determinantes o resolutivos del contrato individual de trabajo. Dentro de estos elementos están:

⁶ Fernández Molina, Luis. **Ob, Cit**; pág. 92.

- Prestación personal del servicio
- Subordinación
- Salario
- Ausencia de riesgo
- Estabilidad

La prestación personal del servicio se refiere precisamente a que debe ser la persona individual, identificada en el contrato de trabajo quien debe prestar el servicio de forma directa, personal y no por medio de apoderado o terceras personas.

La subordinación a la que se refieren los elementos determinantes del contrato de trabajo, consiste en el hecho de la jerarquía que se presenta entre trabajador y patrono.

La determinación del salario en la relación laboral, es determinante para todos los efectos posteriores que se pueden presentar en la relación laboral.

En la ausencia de riesgo, debe tomarse en cuenta que el contrato de trabajo establece la certeza en la relación de trabajo, y este factor o elemento debe cumplirlo el patrono, quien es el responsable.

En cuanto a la estabilidad, esta debe ser tomada en cuenta por el hecho de que un contrato de trabajo formaliza la relación laboral, dando relativa estabilidad a la misma.

Elementos personales o subjetivos (las partes). El trabajador: Es la persona individual o física que se obliga a prestar un servicio intelectual, material o de ambas clases o a la ejecución de una obra a favor de una persona individual o jurídica a cambio de una remuneración.

El patrono o empleador: Es la persona individual o jurídica a cuyo favor y bajo su dependencia continuada y dirección inmediata o delegada desarrolla su actividad laboral el trabajador, y la cual tiene la obligación de remunerar económicamente.

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

"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"⁷.

Es el elemento esencial y más destacado del contrato laboral y determina la naturaleza jurídica de la prestación del servicio, es el eje central del contrato de trabajo.

"Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le imparta. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento, en cualquier momento, de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos"⁸

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

⁸ Fernández Molina, Luis. **Ob, Cit**; pág. 94.

La existencia de una relación de subordinación en la ejecución del trabajo, es suficiente para determinar la existencia de la relación laboral y esta la de contrato de trabajo.

La doctrina moderna, reconoce y acepta tres clases de subordinación:

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

La subordinación legal conlleva intrínsecamente el compromiso del trabajador de dar sus servicios en beneficios del empleador.

La subordinación económica hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que obra mayor relieve en la medida que la mayor parte de la población depende un salario para subsistir.

Una vez que ha quedado definido el concepto de trabajador y patrón, sólo consideraremos algunos aspectos relevantes como el hecho de que el trabajador debe celebrar el contrato individual de trabajo de manera personal, en cambio el patrón puede ser representado o inclusive puede ser una persona moral (sociedad, asociación), pues su definición señala que es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores, al respecto la Ley Federal del Trabajo en México en su Artículo 11 establece quienes pueden representar al patrono, los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados como representantes del patrón y el tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores.

Debemos resaltar que la representación del patrón no depende del nombre del cargo de la persona (gerente, administrador, etc.) sino de la función que realmente ejerza con respecto a los trabajadores, por lo que sí ejerce actos de dirección o administración, estaremos ante un representante del patrón y las decisiones que tome u

obligaciones pactadas con los trabajadores, obliga al patrón a respaldarlas y responsabilizarse de sus consecuencias jurídicas.

Para representar a una persona moral dentro de un juicio laboral, es necesario que se otorgue poder notarial con cláusula especial de tener facultades para comparecer ante tribunales del trabajo, pues en la práctica los poderes notariales que no reúnan ese requisito son objetados por la contraparte y no se les reconoce la representación que ostentan, teniendo esto consecuencias fatales pues se puede perder el juicio laboral sin haber podido contestar la demanda.

A los trabajadores representantes del patrón la legislación laboral los considera trabajadores de confianza, a los cuales nos referiremos más adelante.

El trabajador como otra de las partes del contrato individual de trabajo, es la figura central ya que el derecho laboral tiene como finalidad el equilibrio de los factores de la producción y la protección del menos favorecido, el cual es el trabajador; por lo tanto una ley laboral debe contener principios generales humanistas que garanticen el respeto a la dignidad del ser humano y propicie condiciones adecuadas para su desarrollo, con la característica de ser dinámica en permanente desarrollo, para estar en aptitud de incorporar los conceptos innovadores del desarrollo a las relaciones laborales, sólo así se puede aspirar a un mayor y mejor desarrollo compartido entre trabajador y patrono.

La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Agrega que se entiende como trabajo a; toda actividad humana intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica, requerido por cada profesión u oficio.

El trabajador siempre será una persona física, en razón de que el trabajo que ejecute debe ser personal, sin que admita representante; aunado a que el trabajo se define como una actividad humana.

- El objeto.

El objeto dentro del contrato individual de trabajo es precisamente el trabajo, el cual se encuentra regulado por la legislación laboral guatemalteca.

- Subordinación

La subordinación como elemento integrante del contrato individual de trabajo, no se necesita pactar textualmente en el contrato, basta que de las obligaciones contraídas por el trabajador se desprenda que existe el deber de obediencia a las órdenes del patrón por parte del trabajador, en el ejercicio de su trabajo.

- El salario

El salario como uno de los elementos más del contrato individual de trabajo, resulta de incuestionable importancia, tanto que inclusive en la definición de trabajador, "es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado", debe agregarse a cambio de un salario.

Su importancia radica en que de éste depende el cálculo para el pago de las prestaciones e indemnizaciones, por lo que se sugiere que dentro del contrato de trabajo se defina la base para el cálculo de las prestaciones extralegales, ya que en caso de no definirlo se tomará el salario pactado.

En sentido estricto además de que haya subordinación para la existencia de la relación laboral es indispensable el pago de salario, en consecuencia en todo contrato de trabajo debe fijarse el monto del salario.

De acuerdo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo en México, el salario se define como: "la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo";

entendiéndose por el pago, retribución u honorarios pagados al trabajador, el cual se integra por el pago en efectivo como cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones y cualquier otra prestación que se le pague al trabajador.

El salario puede ser fijo, variable y mixto, debiendo de promediarse para el cálculo del pago de vacaciones, aguinaldo, etc.

El salario puede fijarse por unidad de tiempo, unidad de obra, por comisión, a precio alzado; refiriéndose la unidad de tiempo al salario pactado por determinada jornada de trabajo, unidad de obra consiste en las tareas cumplidas por el trabajador, comisión en el resultado o avance ejecutado y a precio alzado se refiere a precio fijado por el total de un trabajo determinado.

En la actualidad resulta todavía un punto de discusión entre sindicatos de trabajadores y patrones, considerar la posibilidad de realizar la fijación del pago de salario por hora de trabajo ejecutado, tal y como acontece en la Unión Americana; teniendo como argumento por parte de los patrones que con ello se promovería la eficiencia y la productividad, y por los sindicatos se esgrime que se deja desprotegido al trabajador al poner en riesgo su estabilidad en el empleo, ya que se estaría comercializando con la fuerza de trabajo desviando el sentido social de la ley laboral por un sentido práctico.

Pero en la realidad, bajo el argumento del sentido social de la ley laboral se ha evitado incorporar a las relaciones laborales cambios que bien puede redundar en beneficios del trabajador, sin embargo, los sindicatos de trabajadores.

Nuestro país se encuentra inmerso en una economía globalizada, dependiendo su desarrollo de factores internos y externos que bien pueden afectar o beneficiar (lo cual pocas veces sucede), por lo que es indispensable que se modernicen las relaciones laborales, pues es absurdo que sólo se modernicen las empresas y se exija a los trabajadores mayor capacitación sin que se admitan cambios en las relaciones

entre obreros y patronos, debe dejarse en la historia la argumentación de que las conquistas laborales son producto de las revoluciones sociales que han existido en el país; el desarrollo de las relaciones laborales debe ser producto de constante actitud de progreso social, lo que implica aceptar los cambios que impone la modernidad sin perder el sentido humanista que debe tener la economía y abandonar posturas añejas de que las conquistas laborales no pueden modificarse, aclarando que sí deben modificarse para mejorar.

El salario mínimo es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador por los servicios prestados en una jornada de trabajo. El salario mínimo debe ser suficiente para satisfacer las necesidades normales de la familia en el orden material, social, cultural y para proveer de la educación obligatoria a los hijos, lo cual resulta materialmente imposible, pues el salario mínimo no alcanza para satisfacer las necesidades básicas de las familias, suponiendo que tengan un promedio de tres hijos, y deba el trabajador laborar adicionalmente en otro empleo, autoemplearse o inclusive ser auxiliado por la esposa realizando actividades productivas, situación que provoca desintegración familiar, bajo rendimiento en el trabajo, ambulanteismo, aumento de la economía informal, entre otras cosas, de ahí la gran importancia de adecuar la legislación laboral a la realidad actual, pues no basta crear una ley y pensar que con esto se resuelve el problema, la ley debe ser producto de una realidad social, y como la realidad social es cambiante, la ley debe ser dinámica y apegada a la realidad vigente.

El poder adquisitivo del salario no se logra solo con la modernización del marco legal de las relaciones laborales, y se exige la creación de condiciones de libertad, promoción, desarrollo y apoyo directo a las empresas y a los trabajadores; a las empresas disminuyendo las cargas fiscales, otorgando incentivos a las empresas más productivas y generadoras de empleos; se tiene primero que crear la riqueza y después reglamentar su distribución.

- Condiciones generales de trabajo.

Las condiciones generales de trabajo como otro de los elementos integrantes del contrato de trabajo, consisten en los derechos y obligaciones derivadas de este y son las que van a determinar la forma y términos en que se va a ejecutar el trabajo.

Según lo dispone la legislación laboral, las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no exista contrato colectivo aplicable, debiéndose hacer dos ejemplares uno para el patrono y otro para la Inspección General de Trabajo.

Entre los elementos mínimos que el contrato de trabajo debe tener están:

- Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, y vecindad de los contratantes;
- La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;
- El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- El salario, beneficio, comisión, o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago.

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad de material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede

exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;

- Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.

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

Se recomienda tener mucho cuidado cuando se establecen las condiciones de trabajo, ya que una vez incluidas en el contrato de trabajo no podrán ser modificadas ni eliminadas de manera unilateral por el patrón, pues se requiere el consentimiento del trabajador, además de que cualquier prestación otorgada al trabajador aunque no esté contenida en el contrato de trabajo, obliga al patrón a cubrirla a los trabajadores que ejecuten trabajo igual, pues a trabajo igual corresponde salario igual, y si esa prestación la otorga de manera ordinaria, lo obliga en lo subsecuente a continuar pagándola.

Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conforme a las normas de trabajo, a la buena fe, y a la equidad; volviendo a encontrarnos frente a una norma protectora del trabajador, el incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona; sin embargo en el caso del patrono, al incumplir con las normas de trabajo tiene el riesgo de perder un juicio laboral pagando consecuencias, puede ser multado por la Inspección General de trabajo e inclusive puede ser sujeto a un proceso penal según el Artículo 264 del Código de Trabajo.

Conceptualmente, las características del contrato de trabajo dependiente (*locatio operarum* o actividad laboral puesta a disposición del empleador) frente a la locación de servicios (*locatio operis* o ejecución de obra o servicio), separaban el derecho laboral y el civil, y por consiguiente las consecuencias jurídicas y económicas del trabajo individual en cada caso. No había mayor dificultad para jueces y académicos en discernir los casos límite, contando con las características propias de cada prestación, más aún por el carácter expansivo del derecho del trabajo y la claridad de la aplicación de sus principios.

Los indicadores de la subordinación eran la relación jerárquica; la sujeción a la función organizadora y directiva del titular y a la actividad propia de la empresa; la dación de órdenes e instrucciones y la voluntad prevaleciente del empleador; la dirección y control y el ejercicio del poder disciplinario y sancionador por quien proporciona el trabajo; el carácter personal del servicio, la exclusividad, la continuidad, el horario y los controles; el marco reglamentario interno, la prestación diaria, la disponibilidad personal, el lugar específico de la prestación y la ajenidad, entre otros; y como criterios para excluir la subordinación, la utilización de medios de producción propios; el uso de servicios de terceros; la percepción no salarial; el cumplimiento de prestaciones sociales por el locador; la organización autónoma y la no sujeción a órdenes o instrucciones, así como la ausencia de controles; la posibilidad de sustituir al prestador del servicio; la real o relativa equiparidad jurídica; la asunción de riesgos y gastos por el prestador del servicio; la percepción de ingresos (honorarios) usualmente mayores a los salariales para el prestador; la prestación del servicio o la ejecución de la obra por cuenta e interés propio; la no exclusividad y la temporalidad, entre otros.

El hecho de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral. Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Como elemento natural del contrato en el concepto legal, indica la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para

distinguirlo de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su naturaleza.

La exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la normal a las disposiciones de la Constitución 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 entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral.

Una relación en términos generales es la “actividad profesional cuyo fin es, mediante gestiones personales o con el empleo de las técnicas de difusión y comunicación, informar sobre personas, empresas, instituciones, etc., tratando de prestigiarlas y de captar voluntades a su favor”⁹.

El derecho del trabajo nace como un conjunto de normas para proteger el trabajo subordinado. Por lo tanto en principio, el trabajo independiente queda fuera del alcance tuitivo de la disciplina jurídica. Las nuevas formas de trabajo independiente atacan la esencia misma del derecho del trabajo, su dimensión, su esfera de actuación.

Habrá ocurrido en realidad que el derecho del trabajo al resolver la tuición jurídica del empleo subordinado, que además era la forma de trabajo predominante, no se ha quedado extasiado en la contemplación y profundización de este fenómeno, olvidando que la noción de dependencia debía volver la mirada a la dependencia económica característica de los primeros tiempos del derecho del trabajo o debía extender expansivamente el concepto de dependencia a prestaciones para subordinadas o cuasilaborales como las han calificado los juristas italianos y alemanes,

⁹ Biblioteca de Consulta Microsoft.

respectivamente, para referirse a relaciones en que la subordinación no se presenta en su sentido tradicional.

Existen dos modalidades de poner fin a una relación laboral, la terminación y la rescisión, resaltando como características distintivas entre una y otra, lo siguiente: La terminación puede darse por mutuo consentimiento, por concluir el trabajo o plazo contratado, por incapacidad manifiesta o muerte del trabajador, fuerza mayor o caso fortuito, incosteabilidad de la explotación, agotamiento del objeto de una industria extractiva, la quiebra de la empresa; en general podemos decir que en la terminación los casos se encuentran previstos por la ley y para que surja alguna de las causas es necesario que se cumpla la condición o plazo previstos, existiendo también el mutuo consentimiento de las partes; a diferencia de la rescisión en la cual se necesita que alguna de las partes ya sea patrón o trabajador incurran en uno o más de los casos previstos por la ley, para que la otra parte pueda ejercitar su derecho de rescindir el contrato sin responsabilidad para él.

1.1.6. Clasificación de los contratos de trabajo

- Por tiempo indeterminado

Cuando no se especifica fecha para su terminación (Artículo 25, inciso a) del Código de Trabajo)

- A plazo fijo

A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo (Artículo 25, inciso b) del C. de Trabajo)

- Para obra determinada

Cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada (Artículo 25, inciso c) del C. de T.)

Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establece que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir, que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se dice plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o para obra determinada. En consecuencia, los contratos clasificados anteriormente, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo, cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsisten, se debe entender el contrato por tiempo indefinido.

En cuanto a los plazos, el vínculo jurídico laboral es, en última instancia el producto del acuerdo de dos voluntades. Dentro de dicho acuerdo se comprenden varios aspectos: el salario, el trabajo a realizar, las jornadas de trabajo, etc., así como también el periodo de tiempo en que va a tener vigencia el acuerdo en cuestión, esto es, el plazo del Contrato Laboral. Al igual que en otras instituciones laborales, se manifiesta aquí la prevalencia normativa que limita la libre determinación de los plazos, No existe una plena libertad contractual en cuanto al plazo, en todos los demás casos, es por tiempo indefinido. Se impone pues el precepto general que contiene la ley, aún cuando existiere un acuerdo contrario entre las partes. Se manifiesta de esta forma otro aspecto de la tutela que inspira esta disciplina. Se pretende consolidar al trabajador en su puesto de trabajo y de esa forma asegurar el ingreso familiar vía el salario.

En la practica la regulación de los plazos no ofrecen mayores complicaciones, salvo en los casos siguientes: Cuando con un mismo trabajador se han dado una sucesión de contratos, que se inician y se finiquitan, pero se vuelve a contratar, etc. La duda en este asunto es que si el plazo se debe computar desde la última contratación o desde que

por primera vez se contrato; y/o cuando se termina el plazo prefijado, a pesar que la razón o motivo del Contrato persiste; en este caso el trabajador puede reclamar la extensión de su contrato desde el momento de la pretendida terminación.

CAPÍTULO II

2. El trabajo de suplencia o interinato

2.1 Generalidades

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.

Las practicas e ideas del liberalismo económico trajeron a la vida social la libertad de contratación del trabajo, y esto dio lugar al imperio de la diferencia económica ente la clase capitalista y la clase trabajadora, desde luego a favor de la primera. Por ese motivo en un régimen democrático es lógico que la desigualdad se compense con un trato jurídico protector o preferente para la clase más débil. El principio tutelar para los trabajadores fue incorporado al Derecho Laboral por las doctrinas dadas en diferentes países, tales como: Alemania, Italia, en las legislaciones Anglosajona y Latinoamericanas.

El carácter proteccionista del Derecho del Trabajo es indispensable 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, nosotros estimamos que este principio de tutelaridad incorporado en el Código de Trabajo de Guatemala no admite diferencias en cuanto al trabajador a quien tutela, porque nuestro código toma como trabajador tanto al de industria como al del campo, al de comercio y al intelectual.

Primeramente se va a determinar lo que debe entenderse por finalización de una relación laboral, puesto que con ello se entiende que ha terminado el contrato de

trabajo, no obstante de esa forma se puede establecer su diferencia con una relación que se suspende para ser suplido el trabajador momentáneamente, por un suplente o interino.

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extinguen las obligaciones de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las demás obligaciones. La clasificación podría ser: a) Terminación involuntaria; y b) Terminación voluntaria, sea del patrono o del trabajador.

- Causas voluntarias e involuntarias

- Causas voluntarias
 - Despido directo. Artículo 77 del código de trabajo.
 - Despido indirecto. Artículo 79 del código de trabajo.
 - Por mutuo consentimiento. Artículo 86 del código de trabajo.
 - Renuncia.

- Causas involuntarias

En ocasiones los contratos de trabajo terminan por causales, que no son deseadas por las partes. Algunas con lógica como la muerte del trabajador o del patrono. Otras pueden no producirse, como la quiebra de la empresa o la insolvencia o liquidación judicial.

Así mismo el Artículo 85 del CT nos indica cuales son las causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase, sin responsabilidad para el trabajador y

sin que se extingan los derechos de este.

El despido directo se da cuando el patrono se lo comunica al trabajador por escrito indicándole la causa del despido y el trabajador cese efectivamente sus labores, según el Artículo 78 del Código de Trabajo; este es un derecho del patrono que lo puede ejercer en cualquier momento, con excepción de los momentos en que estén vigentes una suspensión individual, parcial o total de la relación de trabajo (Artículo 69 del Código de Trabajo) o por disposición de normas especiales (por ejemplo: pactos, prevenciones colectivas). Cabe advertir con relación a la comunicación del despido que el patrono debe hacer al trabajador por escrito, fue una carga procesal contra el trabajador que le fue introducida a la norma 78 del Código de Trabajo mediante reforma, que los laborantes a la hora del despido deben manejar cuidadosamente, cuando el despido es sólo verbal, pues el patrono puede maniobrar administrativa o judicialmente para hacer aparecer que fue el trabajador el que abandonó el trabajo. Se sugiere que sean los trabajadores los que actúen con rapidez para que sea un Inspector de Trabajo el que constate de inmediato la situación de la relación laboral, esto es, si el patrono reconoce el despido.

El Artículo 79 del Código de Trabajo contempla una serie de hechos o situaciones en que puede incurrir el patrono, que constituyen causas justificadas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, lo que quiere decir con responsabilidad del patrono. A dichas causas se les conoce como del despido indirecto; entre las cuales a manera de ejemplo citamos: cuando el patrono no le pague el salario al trabajador en los términos del contrato; cuando el patrono trate mal al trabajador, etc.

Las partes casi siempre son libres de disolver el contrato en cualquier momento por mutuo consentimiento. En tal caso son necesarias declaraciones coincidentes - expresa o tacita- de ambos contratantes, en el sentido que la relación laboral se deje sin efecto a partir de determinada fecha, sea que se trate de un contrato por tiempo fijo o por tiempo indeterminado.

La renuncia por su parte consiste en la voluntad del trabajador de poner fin al contrato de trabajo sin causa aparente emanada del cumplimiento del mismo; no implica por otra parte, una renuncia a los beneficios legales laborales, pues lo que hace el trabajador es dejar, por razones que le son propias, una ocupación -derecho que le es inalienable- ya sea por haber encontrado otro mas cómodo o mejor remunerado. El objeto de la renuncia es el de avisar al patrono que se va a dejar el empleo. Si el patrono la acepta, la disolución se produce por mutuo acuerdo, caso contrario, el trabajador debe continuar desempeñando su puesto, hasta que vengzan los plazos que establece la ley. La renuncia no requiere ninguna formalidad, o sea que puede formularse por escrito u oralmente. El Artículo 83 del Código de Trabajo fija las reglas de un aviso previo a la renuncia que debe dar el trabajador.

Por interinato se entiende: “El que sirve por algún tiempo supliendo la falta de otra persona o cosa”¹⁰. Dicho de una persona: Que ejerce un cargo o empleo por ausencia o falta de otro. Sirvienta de una casa particular que no pernocta en ella”¹¹.

Señala Teodosio A. Palomino que “toda relación de trabajo, por corta que sea, debe regularse en ley con el objeto de protegerse a ambas partes, tanto empleador como trabajador”¹². Con lo que se entiende que hasta el contrato de interinato debiera estar regulado en ley.

Por su parte Napoleón Goizueta Herrera señala: “deben ser protegidos por el nuevo derecho del trabajo, las relaciones de trabajo, no importando su tiempo de duración, como en el caso de los cargos interinos”¹³. Lo cual resulta evidente y muy importante para la presente investigación.

¹⁰ **Diccionario de la real academia española**, pág. 409.

¹¹ **Ibid.**

¹² **El derecho penal laboral**, pág. 54.

¹³ **El derecho laboral**, pág. 15

Oscar Hernández Álvarez, establece: “Las relaciones de trabajo muy cortas, como el caso de los trabajadores a destajo, los campesinos o los interinos, suelen presentar el mayor peligro de violación en sus derechos laborales”¹⁴.

Finalmente Héctor Jaime Martínez, señala que “no existen prestaciones laborales reguladas para aquellos trabajadores que cumplen temporariamente un puesto o empleo de otro ... lo cual degenera muchas veces en simulación de contratos de trabajo por parte de los empleadores”¹⁵.

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

El debate sobre el trabajo temporal hace años que está abierto en Europa. Un modelo de sociedad del bienestar, el europeo, que protege al ciudadano pero que aún tiene un 9,2% del paro. Un modelo socioeconómico distinto del de los Estados Unidos donde la protección social es menor, pero también el desempleo, aunque la precariedad laboral superior.

En marzo del 2000 los estados miembros de la Unión Europea han acordado en Lisboa intentar incrementar la tasa de población activa del 60% al 70% de la población y reducir el paro hasta el 4% en el 2010. Sobre todo, dando apoyo y asesoramiento a las personas con menor cualificación, a los jóvenes, al colectivo femenino y a la gente mayor.

En España hay, prácticamente, la tasa de paro más alta de la Unión Europea y un altísimo porcentaje de contratación temporal y estacional. Por tanto, el debate aún es

¹⁴ **El impacto del derecho laboral en América Latina**, pág. 126.

¹⁵ **Las sanciones en materia de derecho laboral**, pág. 153.

más relevante aquí y el trabajo mucho mayor para llegar a cotas aceptables. Por eso hemos tratado este tema con el apoyo de sindicatos, empresas y asociaciones de trabajo temporal, administraciones públicas y expertos. Agradecemos a todos su colaboración.

Si tenemos que sintetizar los puntos del debate, estos están muy bien definidos.

En primer lugar, en el Estado español y en Europa, ¿los contratos temporales son un instrumento de inserción laboral? Yo creo que sí, sinceramente porque facilitan al empleador la adecuación de la plantilla a las necesidades del momento y porque permiten "testar" a los empleados durante un tiempo prudencial antes de insertarlo indefinidamente. Hay varias encuestas europeas que demuestran que la mayoría de trabajadores que inicialmente se insertaron con un contrato temporal han acabado siendo empleados de forma indefinida.

En segundo lugar ¿qué se debe priorizar en la próxima década, la flexibilidad laboral o la estabilidad? ¿la movilidad o la seguridad? Evidentemente, el trabajo temporal incrementa la flexibilidad laboral y facilita a los trabajadores el cambio de ocupación, la combinación de estudios y trabajo y la función post-carrera de la gente mayor con menos necesidades financieras. A las empresas, la flexibilidad laboral les permite ser más atrevidas en el reclutamiento y colocación de los trabajadores, sobretodo, si tenemos en cuenta lo relevante del capital humano en la sociedad de la información y el conocimiento.

Ahora bien, no todo es esa manera y por esta razón agrupaciones sindicales y civiles han mostrado una actitud crítica ante el mundo de temporalidad de los contratos.

¿Hasta qué punto en algunas empresas y sectores no se está utilizando la fórmula de contratación temporal como un instrumento de ahorro, recortes salariales? Porque esto conllevaría a una precarización laboral y a un exceso de horas extras.

No es de recibo utilizar la contratación temporal como un hábito y una estrategia permanente de reclutamiento de personal y tampoco, de sustitución de empleados indefinidos por contratos temporales.

¿Temporalidad no debería ser sinónimo de siniestralidad laboral? Está demostrado que hay mayor porcentaje de accidentes laborales entre los contratados temporales que no entre los estables. Evidentemente, la experiencia es un grado y hay mayor contratación indefinida entre la gente con más experiencia que no al contrario. Pero siniestralidad también es sinónimo de poca preparación y poca formación.

Empleo, utilización de un individuo por personas o instituciones para obtener su trabajo a cambio de un salario u otro tipo de pago. Esto se diferencia, por ejemplo, de la servidumbre o de la esclavitud, casos en los que el empleo no se ofrece en condiciones de libertad a cambio de un pago, y que tampoco implican un coste para el empresario. En economía, el término empleo también hace referencia a otros factores de producción, como la tierra y el capital, pero en el sentido corriente se refiere a la utilización de trabajadores asalariados. El empleo suele excluir a aquellos trabajadores que no cobran, como las amas de casa o los voluntarios. El autoempleo representa una porción importante del empleo total: entre la cuarta parte y la mitad de la fuerza laboral de los países en desarrollo, donde cada individuo trabaja y se paga a sí mismo. Otra cosa distinta son los trabajadores independientes y el trabajo temporal, situaciones en las que un empleado individual firma un contrato para ofrecer sus servicios sin por ello pasar a ser un asalariado a tiempo completo. Otras formas de empleo incluyen el migratorio, el trabajo a tiempo parcial y los contratos por obra.

Se suele distinguir entre el empleo en el sector agrícola, en el industrial y en el de servicios. El desarrollo económico mundial ha mostrado un desplazamiento progresivo de la actividad laboral, desde los dos primeros sectores hacia el de servicios. Las predicciones sobre el futuro desarrollo del empleo parecen sugerir un crecimiento del autoempleo y de los contratos laborales irregulares en las economías desarrolladas, donde los trabajadores venderán su capacidad a las diversas instituciones. Esto

configuraría un modelo de empleo cada vez más inestable y flexible, debido a la enorme competencia global por el trabajo. Sin embargo, es probable que el subdesarrollo de amplios sectores del Tercer Mundo limite las oportunidades laborales de gran parte de la población mundial, confinándola a una agricultura de subsistencia.

Los términos y condiciones del empleo han sido, a lo largo de la historia, uno de los aspectos más controvertidos de esta problemática, dados sus efectos sobre el nivel de vida de los trabajadores y el bienestar de la sociedad. La explotación infantil y otros abusos del sistema industrial son inherentes a la evolución del empleo moderno. Organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo tratan de consensuar normas generales sobre condiciones de empleo. El número de horas laborales, el seguro de enfermedad, las vacaciones y otros beneficios de los trabajadores se han logrado tan sólo después de una ardua lucha entre los sindicatos o asociaciones de profesionales y los empresarios, siempre reacios a reducir su margen de beneficios debido al aumento de los costes. Estos costes son uno de los principales factores responsables del actual cambio en los esquemas laborales, alejándose del empleo a tiempo completo. De forma análoga, la negociación colectiva es una forma de relación laboral que refleja la estructura tradicional del empleo, en la que empresarios y trabajadores se encuentran enfrentados. Ciertas empresas, en Japón, han intentado suprimir esta división imponiendo los mismos uniformes y los mismos comedores a todos sus trabajadores, repartiendo beneficios entre todos ellos y garantizando, en algunos casos, un puesto de trabajo fijo de por vida.

La problemática del empleo ha estado sujeta a numerosas intervenciones estatales, y la mayoría de los países aspiran (al menos en teoría) a conseguir el pleno empleo, es decir, a que todos quienes quieran trabajar puedan hacerlo. La igualdad de oportunidades y la legislación que pretende lograr igual salario a igual trabajo son también esfuerzos habituales desarrollados por los gobiernos para aumentar al máximo las oportunidades de empleo. En todo el mundo, a diferente escala, queda el agravio sufrido por la mujer, que en el mundo rico cobra aproximadamente un tercio de salario menos que un varón por idéntica prestación. En España y gran parte de Europa, por ejemplo, el desempleo femenino dobla al masculino. En muchas otras zonas la

discriminación es bastante más acentuada. El empleo, como conflicto económico, no puede desvincularse del contexto social, cultural y político de los distintos países.

Los objetivos principales del salario deben cumplirse, en los pagos destinados a los contratos temporales. Quizás especialmente en esto, por ser gente más joven y pertenecer, en muchos casos a grupos desfavorecidos. Evidentemente que existen los contratos de formación o contratos de aprendizaje, pensados explícitamente para contratar a personas en una etapa de inserción laboral con necesidades de capacitación laboral. Pero entiendo que la formación debe formar parte del costo que las empresas paguen para reclutar de una forma temporal a potenciales empleados suyos. Dicho de otra manera, es la inversión necesaria de la empresa en captación de capital humano.

En la industria, el trabajo tiene una gran variedad de funciones, que se pueden clasificar de la siguiente manera: producción de materias primas, como en la minería y en la agricultura; producción en el sentido amplio del término, o transformación de materias primas en objetos útiles para satisfacer las necesidades humanas; distribución, o transporte de los objetos útiles de un lugar a otro, en función de las necesidades humanas; las operaciones relacionadas con la gestión de la producción, como la contabilidad y el trabajo de oficina; y los servicios, como los que producen los médicos o los profesores.

Muchos economistas diferencian entre trabajo productivo y trabajo improductivo. El primero consiste en aquellos tipos de manipulaciones que producen utilidad mediante objetos. El trabajo improductivo, como el que desempeña un músico, es útil pero no incrementa la riqueza material de la comunidad.

A raíz de la Revolución Industrial a finales del siglo XVIII, casi todos los trabajadores estaban empleados mediante el sistema fabril y prácticas similares. Estos trabajadores estaban explotados económicamente y padecían enfermedades, discapacidades o desempleo. A principios del siglo XIX, la creciente oposición a los

costes sociales del capitalismo extremo debido a la filosofía del laissez-faire, provocó el desarrollo del socialismo, así como el de movimientos que luchaban contra los excesos cometidos, como en el caso del trabajo infantil. Los trabajadores empezaron a asociarse en sindicatos y cooperativas que les permitieron participar en distintas actividades políticas y protegerse con medios económicos y políticos. Las leyes que regulan el trabajo muestran el éxito y la fuerza de la moderna organización de los trabajadores, al igual que la negociación colectiva y los acuerdos de closed shop muestran sus carencias. La economía industrial es ahora una parte integral de las modernas prácticas económicas.

2.2. La suplencia temporal de una plaza o trabajo por interinato

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

En las sociedades en las que la mayoría de la población vive de trabajar para los demás, el no poder encontrar un trabajo es un grave problema. Debido a los costes humanos derivados de la privación y del sentimiento de rechazo y de fracaso personal, la cuantía del desempleo se utiliza habitualmente como una medida del bienestar de los trabajadores. La proporción de trabajadores desempleados también muestra si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica.

En el lenguaje actual tiende a diferenciarse entre trabajo remunerado y trabajo gratuito. Se suele denominar trabajo remunerado al empleo bajo contrato a cambio de un sueldo o salario; suele ser considerado como un intercambio de esfuerzos en un lugar determinado y dentro de un horario específico. Sin embargo, estas características están asociadas a la industrialización, con su organización en fábricas y oficinas, que, en su conjunto, fue una actividad masculina. Así, el trabajo en el sentido de empleo ha sido básicamente masculino hasta la reciente incorporación de la mujer. Históricamente

la definición de trabajo en su sentido más amplio es incorrecta, ya que de hecho en su mayor parte ha sido realizado por mujeres, especialmente en el hogar y en las prácticas de crianza. Véase Trabajo de las mujeres.

El impacto de la cultura industrial ha sido tan grande que se ha llegado a asociar el concepto de trabajo con el de la fábrica o la empresa, cuando, por el contrario, actualmente se realiza cada vez más en lugares como el hogar, la comunidad y los centros de recreo. En el siglo XX se ha reducido el número de horas de trabajo (por día, semana, año) al mismo tiempo que se han ampliado el periodo de la infancia y los beneficios de la jubilación.

2.3. Importancia de la regulación legal del contrato por interinato

El cargo interino, es decir, la prestación de un servicio durante un tiempo determinado, regularmente corto, que cumple una persona como consecuencia de que el titular debe ausentarse por motivos de vacaciones, período de alumbramiento u otras causas, es la situación que suele denominarse en términos generales “interinato”.

La relación laboral que se establece como consecuencia del interinato, no se encuentra regulada en ley. No está protegida por alguna norma de carácter laboral, y no está basada en ningún tipo de regulación económico social. Por tal motivo, no se puede saber desde el punto de vista legal, si existen obligaciones contractuales que las partes no estén cumpliendo. No se puede establecer si los trabajadores estén siendo desprotegidos o no en sus derechos.

Qué medidas de protección deja de establecer la legislación laboral guatemalteca a favor de este tipo de contrato. Sobre todo cuando algunas veces el patrono procede con facilidad a determinar la remuneración de un cargo interino con el mismo monto o sueldo normal que paga al titular de la plaza o cargo. Lo fundamental al respecto sería entonces determinar el hecho de si esto viola algún derecho del trabajador o no.

2.4. Importancia de la denominación

En algunos países del mundo, como se señaló, el trabajo temporario es el llamado trabajo por interinato.

La importancia del interinato consiste precisamente en la necesidad que afrontan las empresas de cubrir puestos que quedan vacantes temporalmente mientras el titular del mismo cumple su período de vacaciones, o se ausenta por cualquier otra causa como puede ser la de enfermedad o como en el caso de maternidad para las mujeres.

Sin una persona que cubra este tipo de vacantes, o sin la posibilidad de que el empleador pueda recurrir a una forma de contratación alternativa a la permanente, las empresas no podrían afrontar su carga de trabajo.

Debido a esta importancia manifiesta en el trabajo por interinato, es que también es necesario conceder importancia asimismo a la naturaleza de las prestaciones que acompañan o más bien debieran acompañar a esta forma de trabajo.

No existen prestaciones laborales reguladas para aquellos trabajadores que cumplen temporariamente un puesto o empleo de otro lo cual degenera muchas veces en simulación de contratos de trabajo por parte de los empleadores.

Existe falta de una regulación en materia de derecho del trabajo, de lo que significa un cargo interino por lo menos en cuanto a las empresas privadas.

Mientras no exista una regulación legal que proteja una relación laboral, de cualquier naturaleza que esta sea, se puede presentar distintas violaciones a derechos del trabajador, sin que la persona de este pueda determinar forma de protección al respecto.

Es necesario regular en ley una protección al contrato de interinato en el sector de la iniciativa privada que no se encuentra determinado legalmente en el Código de Trabajo guatemalteco.

El trabajo autónomo es nombrado en el foro guatemalteco como trabajo independiente, por lo cual en el desarrollo de la presente investigación se le designa con uno u otro término.

La importancia de este tema en relación con el trabajo de menores en Guatemala, es precisamente el hecho de que, muchos infantes han tenido que recurrir a vender su fuerza de trabajo, de forma independiente o autónoma, es decir sin depender de una patrono. Lo cual supone de entrada, la falta de protección legal por parte del Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República.

El aparecimiento en el derecho del trabajo como disciplina jurídica autónoma, tiene su origen en una doble realidad: la evidencia de una relación jurídica con características propias, llamada trabajo, y la insuficiencia del derecho civil para resolver los problemas que presentaba esa relación jurídica en la que, peculiarmente, el objeto del contrato era el trabajo humano, la propia persona del trabajador que se ponía a disposición del empleador, para que éste aproveche su trabajo, lo cual generaba una serie de problemas de tipo ético, social y jurídico, que han sido desarrollados en el tiempo por la doctrina y la legislación laboral bajo lo que se conoce como régimen protector.

Raso señala que: “El derecho del trabajo nace como un conjunto de normas para proteger el trabajo subordinado. Por lo tanto en principio, el trabajo independiente queda fuera del alcance tuitivo de la disciplina jurídica. Las nuevas formas de trabajo independiente atacan la esencia misma del derecho del trabajo, su dimensión, su esfera de actuación”¹⁶.

²¹ RASO DELGUE, Juan. **Problemática actual del contrato individual del trabajo. La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente**, ponencia.

Si no ha ocurrido en realidad que el derecho del trabajo al resolver la tuición jurídica del empleo subordinado, que además era la forma de trabajo predominante, no se ha quedado extasiado en la contemplación y profundización de este fenómeno, olvidando que la noción de dependencia debía volver la mirada a la dependencia económica característica de los primeros tiempos del derecho del trabajo o debía extender expansivamente el concepto de dependencia a prestaciones parasubordinadas o cuasilaborales como las han calificado los juristas italianos y alemanes, respectivamente, para referirse a relaciones en que la subordinación no se presenta en su sentido tradicional.

Hace un siglo, el derecho del trabajo dejó la casa paterna del derecho civil y se llevó a algunos hermanos consigo, expresando un carácter expansivo. Hoy, al borde del tercer milenio, regresa a la casa paterna para introducirse en ella y proteger a otros hermanos que se quedaron allí.

Conceptualmente, las características del contrato de trabajo dependiente (*locatio operarum* o actividad laboral puesta a disposición del empleador) frente a la locación de servicios (*locatio operis* o ejecución de obra o servicio), separaban el derecho laboral y el civil, y por consiguiente las consecuencias jurídicas y económicas del trabajo individual en cada caso. No había mayor dificultad para jueces y académicos en discernir los casos límite, contando con las características propias de cada prestación, más aún por el carácter expansivo del derecho del trabajo y la claridad de la aplicación de sus principios.

“*Los indicadores de la subordinación* eran la relación jerárquica; la sujeción a la función organizadora y directiva del titular y a la actividad propia de la empresa; la dación de órdenes e instrucciones y la voluntad prevaleciente del empleador; la dirección y control y el ejercicio del poder disciplinario y sancionador por quien proporciona el trabajo; el carácter personal del servicio, la exclusividad, la continuidad, el horario y los controles; el marco reglamentario interno, la prestación diaria, la disponibilidad personal, el lugar específico de la prestación y la ajenidad, entre otros; y

como criterios para excluir la subordinación, la utilización de medios de producción propios; el uso de servicios de terceros; la percepción no salarial; el cumplimiento de prestaciones sociales por el locador; la organización autónoma y la no sujeción a órdenes o instrucciones, así como la ausencia de controles; la posibilidad de sustituir al prestador del servicio; la real o relativa equiparidad jurídica; la asunción de riesgos y gastos por el prestador del servicio; la percepción de ingresos (honorarios) usualmente mayores a los salariales para el prestador; la prestación del servicio o la ejecución de la obra por cuenta e interés propio; la no exclusividad y la temporalidad, entre otros”¹⁷.

Por ello, hasta hoy la línea divisoria entre el trabajo en relación de dependencia y el trabajo independiente era muy clara. Se delimitaba por el criterio de subordinación, el cual no representaba mayores dificultades para ser definido, tanto en su aspecto jurídico, como en sus aspectos técnico y económico.

Sin embargo, la dependencia o subordinación han venido sufriendo cambios de enfoque que tienen que ver a su vez con cambios en la producción. El paradigma fordista que hacía fácil ver las diferencias entre subordinación y autonomía, ha sido superado por nuevas modalidades de relaciones personales de trabajo, no necesariamente del tipo clásico dependiente, aunque el tipo clásico no desaparezca.

En los últimos años se ha ido borrando la frontera entre el trabajo subordinado y el independiente, sus líneas se han ido desdibujando, ha crecido la duda en una zona intermedia en que el trabajo denominado "parasubordinado", puede quedar no incluido en el ámbito del derecho del trabajo. Hay muchas actividades que siendo trabajo personal, no quedan necesariamente calificadas como trabajo subordinado y, por consiguiente, comprendidas en el ámbito protector del derecho del trabajo, por ser consideradas prestaciones independientes.

No es casual la "civilización" del contrato de trabajo, es decir, la mayor frecuencia de relaciones contractuales civiles en el trabajo individual, porque éstas no generan

¹⁷ Goldín, Adrián y Feldman, Silvio, **Protección de los trabajadores**, Pág. 13.

obligaciones sociales, no se pagan con salario sino con honorarios, no están protegidas sino son autónomas, por lo cual generan autoprotección o simplemente desprotección, dependiendo de cómo se miren, no generan poder negociador colectivo sino negociación individual, caso por caso, en una relación comitente-locador, modificándose así el equilibrio de fuerzas en juego.

Por otro lado, hay que reconocer que la flexibilización laboral, el trabajo a distancia, la necesidad de reducir los costos sociales provocada por la competitividad de la globalización, la empresa virtual a través del *outsourcing* o tercerización de servicios, los cambios tecnológicos en materia de comunicaciones, la automatización y la robótica, la decadencia del derecho colectivo por la crisis sindical, los cambios en la negociación colectiva y las nuevas características de los conflictos de trabajo, están produciendo modificaciones trascendentales a las que debemos enfrentarnos y que exigen de nosotros una definición para *afirmar la existencia, importancia y vigencia del derecho del trabajo*.

El dilema es, o bien entender que el derecho del trabajo tiene un marco específico que comprende la modalidad del trabajo subordinado (personal, ajeno, remunerado, dependiente, profesional y exclusivo) y que toda otra relación personal que no encaje dentro de las características de este, queda fuera; o bien, aceptar que esta realidad ha evolucionado y que hoy nos encontramos ante situaciones en que la dependencia está dada, no tanto por la subordinación jurídica, cuanto por la subordinación económica y que basta que esta se encuentre presente, para que resulte necesario extender a ella el grado de protección que requiere, por tratarse de un trabajo personal.

La realidad ha provocado que el derecho del trabajo reemprenda el camino de regreso hacia el derecho común de donde salió para tenerlo en consideración, dando nuevamente actualidad a la locación de servicios que fue en realidad un antecedente del contrato de trabajo y ahora se ha convertido en el refugio para su deslaborización, cediendo tutela y protección a cambio de una pretendida igualdad de partes que en

realidad no existe, precisamente por darse la dependencia económica a la que nos hemos referido. Esta vuelta al derecho común debería ser abarcativa y no sustitutiva de la protección.

Wilfredo Sanguinetti sugiere que: “el trabajo que carece de todas las características típicas del vínculo laboral. No debe conducirnos a negarles naturaleza laboral o a sostener que se trata de contratos distintos al de trabajo, sino simplemente a entender que las mismas, dada su peculiaridad no llegan a alcanzar los requisitos de goce que establecen las normas de carácter general para determinados derechos y no está previsto legislativamente un régimen o estatuto especial que las ampare, o éste es insuficiente, o carecen de relevancia a criterio del legislador, lo cual no obsta además, para que más adelante dicha situación pueda variar, dada la expandibilidad del rol protector del derecho del trabajo.”¹⁸

Pero se podría ir más allá, ¿no habría que pensar acaso en un estatuto protector mínimo para todos aquellos casos en que exista una prestación de trabajo personal que implique dependencia económica, todo ello sin perjuicio de los derechos de protección reconocidos para aquellos que se encuentran en una relación jurídica laboral típica?

La preocupación del derecho del trabajo por la protección del trabajador subordinado o en relación de dependencia, posiblemente ha limitado su carácter expansivo y nos ha hecho olvidar la necesidad de pensar en la tutela del trabajo económicamente dependiente o del trabajo individual independiente, sea real o ficticia su independencia.

¿No será que ha llegado el momento de establecer una forma de expansión protectora a todas las formas de relación personal de trabajo en que se de la existencia de una dependencia económica, sin que interese tanto la denominación o forma del contrato o su carácter formalmente o marcadamente civil o mercantil?

¹⁸ Sanguinetti Raymond, Wilfredo, **Contrato de locación de servicios frente al derecho civil y al derecho del trabajo**, Págs. 145 y 146.

Estaríamos así fortaleciendo el principio de primacía de la realidad y podríamos encontrar una fórmula para vincular la tradicional locación de servicios personales con formas de protección del trabajo subordinado, o en todo caso, de establecer un repertorio mínimo de condiciones a todo trabajo humano individual, en que exista dependencia económica.

Vale la pena señalar que el derecho del trabajo prestó al derecho tributario este principio, que los tributaristas denominan realidad económica, que les permite una interpretación flexible y abarcativa de los hechos económicos como hechos imposables y por lo tanto sujetos a la norma tributaria. Esto puede servirnos para reenfocar este principio en el derecho del trabajo que más ha servido para identificar o defender su ámbito de aplicación que para extender su protección.

El problema de la protección vista desde la subordinación o dependencia laboral se presenta en la realidad de nuestros países, al menos en el caso del Perú, de manera notable, dentro de un marco totalmente diferente al que nos pueden presentar los países desarrollados porque en éstos predomina el mundo formal, se controla el desempleo, y el fraude y la elusión son marginales, mientras que en aquéllos, en especial en el caso peruano, predomina el sector informal (que constituye más de la mitad de la población económicamente activa), hay una alta tasa de evasión de obligaciones legales en general y de obligaciones sociales y laborales en particular, con el agravante de una débil presencia del Estado desde el lado de la protección y la prevención.

La forma tradicional de trabajo subordinado no es pues la regla sino la excepción y, en consecuencia, sus posibilidades abarcativas del mundo laboral, en general, son escasas.

La tendencia creciente a considerar el trabajo como una mercancía, a reducir los niveles salariales y a considerar como sobrecosto las cargas sociales que en el fondo son un costo laboral, han llevado a precarizar fuertemente el nivel de protección y a

difundir de manera amplia la utilización de formas civiles o mercantiles de contratación o aun de contratos modales, como una manera de eludir el compromiso protector. Hoy nos encontramos con pseudo contratos de servicios personales y con pseudo empresas terci- zadas.

CAPÍTULO III

3. Las garantías mínimas surgidas de una relación de trabajo

3.1. Las garantías mínimas y la relación laboral

Darrecht del trabajo podemos decir que es el conjunto de principios, doctrinas, instituciones y normas jurídicas que estudian y regulan las relaciones entre patronos y trabajadores surgidas de la relación laboral entre ambos, así como la solución de los conflictos derivados de estas relaciones.

"El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulada con un fin específico, el cual es mejorar la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de el. Para el logro de ese fin, este medio o instrumento, que es el derecho laboral, precisa nutrirse de ciertos principios que deben dar forma a su estructura intrínseca congruente con su razón de ser y con los cuales debe identificarse plenamente en todas sus manifestaciones".¹⁹

Para Guillermo Cabanellas, el derecho de trabajo se le llama también derecho del trabajo, definiéndolo así: "Es una rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción"²⁰

Fernández Molina, Luis. Pág. 1.

²⁰Cabanellas de Torres, Guillermo. Pág. 122

El licenciado Luis Fernández Molina, en su obra Derecho Laboral Guatemalteco, dice: "El Derecho Laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quien da su trabajo y quien se beneficia de él".²¹

Por último, el licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al Derecho del Trabajo, nos dice que: "Podemos afirmar que, el Derecho del trabajo, es el que junto al Derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores".²²

En Guatemala, el Derecho del Trabajo tiene las características siguientes:

"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 otros documentos, 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". Artículo 106 de la Constitución Política de la República.

La literal e, del considerando cuarto, del Código de Trabajo, estipula: "El Derecho de trabajo es una rama del Derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo". (El resaltado es mío).

²¹FERNANDEZ MOLINA, Luis. Derecho Laboral Guatemalteco. Editorial Oscar de León. Guatemala, 1996. Pag

Por otro parte nuestra legislación laboral, establece: "El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala...". Artículo 14 Código de Trabajo. (El resaltado es mío).

Por medio de este principio se manifiesta un marcado énfasis en la imperatividad de las normas y en el interés público, en el sentido de que tiende a proteger a las grandes mayorías y evitar una confrontación de clases.

Criterio diferente en cuanto a la ubicación del derecho laboral, como un derecho Social y no como un derecho público, es el del licenciado Oscar Najarro, "Ponce"²³ quien citando al tratadista Alberto Trueba Urbina, dice lo siguiente: "Especialmente en lo que respecta a la naturaleza de la disciplina, pues las leyes de trabajo son de derecho social y no de derecho público, y lo cierto es que entre el orden público y la justicia social existe una contradicción ideológica, ya que aquel comprende un status social de la comunidad jurídica que no puede ser alterado por los particulares, pero el cual podría ser incluido en el derecho público como los llamados derechos públicos subjetivos o garantías individuales. El *jus publicum* o derecho público está constituido por normas de subordinación e imperativas, en tanto que las normas laborales entrañan principios sociales que tienden a conseguir la justicia social con carácter tuitivo y reivindicatorio en beneficio del trabajador, que menos pueden ser alterados por obreros y patronos en perjuicio de los primeros. De aquí que el derecho público se aplique rigurosamente, en cambio del derecho social es susceptible de interpretarse con objeto de superar el sentido de las leyes de orden público".

Para concluir, con este tema, nos referimos a lo dicho por el tratadista De Buen, quien sostiene que: "El derecho laboral encaja en los lineamientos del Derecho Social,

²³ Najarro Ponce, Oscar. *La interpretación y la integración de la ley en el derecho de trabajo*. Pág. 21.

ya que la mayor parte de sus instituciones responden a la idea del Derecho Social e intentan lograr la justicia social"²⁴

En materia procesal, cabe destacar las diferentes manifestaciones del principio de tutelaridad, así lo encontramos en el impulso de oficio, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador y en la declaración de confeso.

"Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes... " (Artículo 103 de la Constitución Política).

En el Código de Trabajo, encontramos este principio así:

"El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoseles una protección jurídica preferente" (Literal a, del cuarto considerando).

"Son nulas 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 o 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" Artículo 12.

"...Igualmente deben aplicarse las disposiciones protectoras del trabajador que contiene...". Artículo 14.

²⁴ Fernández Molina, Luis. Derecho laboral guatemalteco. Pág. 40-41

"Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social".

Este principio recibe muchas críticas, por el sentido paternalista que se le pretende dar a la legislación. Material y adjetivamente nuestra legislación no ha sido capaz de satisfacer esa tutelaridad, como ejemplo de lo dicho podemos mencionar casos en Seguridad e Higiene, sobre el trabajo doméstico, etc. En este caso la falta de tutelaridad no se le debe reprochar únicamente al sector privado como parte patronal, sino que el ejemplo mas claro y evidente lo tener en el sector del gobierno, donde sin temor a equivocaciones se ha demostrado que es donde no obstante existir leyes que protegen a los trabajadores las mismas resultan inoperantes.

"El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica..." (Literal b del cuarto considerando del Código de Trabajo).

Por otra parte la Constitución, establece lo siguiente: "Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades: ..." Artículo 102 de la Constitución Política. De lo anterior se entiende, que los derechos que confiere el Código de Trabajo o una ley de trabajo, no so el límite máximo en la relación de capital y trabajo, de manera que él permitirlo las circunstancias, puede aumentarse en beneficio del trabajador. El licenciado Ramos Donaire, citando a Alfonso García Bauer, nos dice que: "Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante".²⁵

²⁵ RAMOS DONAIRE, José María. Derecho del trabajo guatemalteco. Pág. 08.

Lo dinámico del derecho de trabajo, lo encontramos en que no puede ser estático, que requiere acomodarse a los cambios de los órdenes económico, político y social. Está en constante progreso de integración, al regular las relaciones asalariadas de producción y estas constituyen un proceso que es eminentemente activo, cambiante y el derecho del trabajo al crear esas instituciones que correspondan a este dinamismo. Lo anterior se plasma con la existencia de instituciones tales como pactos y convenios colectivos de condiciones de trabajo, comités ad-hoc, etc.

Porque estudia al individuo en su realidad social y para resolver los casos determinados, buscando la equidad en sus posiciones; es objetivo porque trata de resolver los problemas derivados de su aplicación con criterio social y sobre la base de hechos concretos y tangibles.

"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 lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles". (literal d del Considerando Cuarto del Código de Trabajo)

Porque se orienta a obtener la dignificación moral y económica de los trabajadores, que constituyen la parte mayoritaria y la más débil económicamente.

"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..." (Literal f del cuarto considerando del Código de Trabajo).

El derecho laboral es un derecho de la clase trabajadora. El ya mencionado licenciado Fernández Molina, nos dice que: "La afirmación del derecho de clase cabe aceptarse únicamente como una declaración de identificación o pertenencia, en la medida que este derecho ha sido tradicionalmente protector de esta parte definida, de la relación laboral; pero pretender una aceptación dentro del marco jurídico, deviene improcedente, por cuanto ya se indicó que al Derecho no se le puede conceptualizar bajo un concepto de pertenencia, ya que es un instrumento a beneficio de la comunidad y en el caso concreto del derecho laboral, si bien es cierto que otorga derechos a los trabajadores, también les impone obligaciones".²⁶

Al tutelar los intereses no de cualquier persona, ni siquiera de los trabajadores individualmente considerados, sino que ve a los trabajadores como una clase social, en determinadas condiciones y con determinadas desventajas con respecto a otras clases sociales, tratando de compensar estas desventajas con una protección jurídica preferente.

Porque el derecho del trabajo delega a la equidad, la costumbre y los usos locales como fuente de derecho cuando no sean opuestos a sus principios y representen un mayor beneficio para los trabajadores que el beneficio mínimo garantizado por la ley.

"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"²⁷.

Es el elemento esencial y más destacado del contrato laboral y determina la naturaleza jurídica de la prestación del servicio, es el eje central del contrato de trabajo.

²⁶ Real academia española. Diccionario de la real academia española

"Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le imparta. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento, en cualquier momento, de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos"²⁸

El Código de Trabajo, indica que es la relación personal que, en virtud del contrato de trabajo, coloca al trabajador bajo la autoridad o mando y dirección inmediata del patrono o delegada en sus representantes para la realización del trabajo²⁹.

La existencia de una relación de subordinación en la ejecución del trabajo, es suficiente para determinar la existencia de la relación laboral y esta la de contrato de trabajo³⁰.

La doctrina moderna, reconoce y acepta tres clases de subordinación:

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

La subordinación legal conlleva intrínsecamente el compromiso del trabajador de dar sus servicios en beneficios del empleador.

La subordinación económica hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que obra mayor relieve en la medida que la mayor parte de la población depende un salario para subsistir.

²⁸ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit**; Pág. 94.

Se puede clasificar en principios ideológicos y principios comunes. Siendo los primeros los que encuentran regulados en el Código de Trabajo, mientras que los segundos, los regulados en el resto del marco de la legislación.

La clasificación que se empleará en la presente investigación es la siguiente: Para el caso de los principios ideológicos, habrá de sujetarse a lo establecido en el Código de Trabajo; en cuanto los principios sustantivos, lo expuesto por los autores Luis Fernández Molina y Rolando Echeverría. Finalmente para el caso de los principios procesales, es procedente lo establecido por el autor también guatemalteco, licenciado Raúl Antonio Chicas Hernández.

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. Por lo tanto, el derecho del trabajo está constituido con el interés de proteger a los trabajadores, la estructura legal del Código de Trabajo debe tender a brindar más que una protección una tutela por la vigencia de los derechos de cada trabajador considerado individualmente y asociativa o colectivamente.

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. Considerándose que el derecho del trabajo existe con el interés de proteger los derechos del trabajador, este debe velar por que los sujetos en mención tengan debidamente garantizado que se retribuirá proporcional y justamente su trabajo, así como que contará con todas las medidas adecuadas para que los servicios sean prestados en forma digna.

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. Como el mismo texto explica, el derecho del trabajo considera al trabajador desde el punto de vista de su realidad y desde el punto de vista de su objetividad. Es un ente que pertenece a una clase social y a un sector de la población, por lo que cualquier ley del trabajo debe considerar tal condición, lo cual significa considerar su realidad. Además de que debe ser objetivo, puesto que no por el hecho de ser sujeto principal en la relación que se regula, debe sobre dimensionarse.

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. En la división del Derecho en general, el derecho del trabajo se clasifica en la rama del derecho público, esto en concordancia con la posición que guarda el Estado frente a los sujetos de tal materia, es decir, que guarda un posición jerárquicamente por encima del patrono y del trabajador.

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. Debido a que establece un equilibrio entre las desigualdades del trabajador con respecto al patrono, en materia económica, el derecho del trabajo debe compensar tal situación brindando un protección preferente al trabajador.

En cuanto a los principios sustantivos, tal como se mencionara, se hará referencia a lo señalado por el autor Luis Fernández Molina:

- Principio de tutelaridad

Constituye como señala el autor en mención: “la razón de ser el derecho laboral”³¹

La tutelaridad, según la Constitución Política de la República de Guatemala no es otra cosa que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo resultan conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atienden a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

Según Luis Fernández Molina: “El grado de aplicación del proteccionismo es tan marcado, que se impone aún frente o en contra del mismo trabajador”.³²

“En contexto general de las normas laborales vigentes, empezando por el Código de Trabajo, se manifiesta este proteccionismo laboral. Sería prolijo y repetitivo analizar todas y cada una de sus instituciones mismas, que absorben y reflejan ese proteccionismo (salario mínimo, jornadas máximas, asuetos, vacaciones remuneradas, protección a la maternidad, estatuto especial de menores, aguinaldo, indemnizaciones, etc). En todas y cada una de estas instituciones esta implícita la tutelaridad”.³³

Lo anterior significa que efectivamente cada norma laboral contiene implícita la protección preferente al trabajador. Ciertamente, el trabajador, según las normas jurídicas es quien goza del salario mínimo y no el patrono de un servicio mínimo por ejemplo. En otras palabras es el trabajador el objeto central de la normativa del Derecho laboral.

³¹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 18.

- Principio evolutivo

“Se encuentra en constante movimiento. Toda rama jurídica debe mantenerse viva, esto es, saber adaptarse a las diferentes circunstancias cambiantes del quehacer humano.”³⁴

- Principio de obligatoriedad

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.

“La imperatividad de las normas laborales se debe entender aún frente o en contra del mismo trabajador”.³⁵

GOIZUETA HERRERA, Napoleòn. Derecho laboral

- Principio de realismo

En el derecho laboral el Estado, aparece como el órgano del querer unitario y de la fuerza organizada, para hacer valer la norma jurídica contra los deseos individuales anarquistas y las voluntades particulares contrarias a los fines sociales. La tutela del Derecho es ejercida por el Estado en forma preventiva, cuando pretende impedir la violación de la norma jurídica y en forma represiva, dirigida a constreñir (si todavía es posible) a la ejecución de la norma o a sufrir las consecuencias de la violación. El juez, constatando la infracción, restablece coactivamente el orden alterado en representación de la Sociedad. Esta es la relación entre Derecho y Estado en el momento de la actuación de la norma. Lo que significa que el interés general prevalece sobre el individual, toda vez que, el Derecho del trabajo protege al trabajador, quien numéricamente es más que el patrono. El sector del trabajador es cuantitativamente superior al del patrono, aunque económicamente se inferior.

- Principio de sencillez

Este principio establece la obligación del patrono de proporcionar los medios materiales que permitan al trabajador un mejor desempeño y rendimiento en su labor, tales como: herramientas, vestuario especial, maquinaria, accesorios, materia prima, etc., y además, en el campo o en circunstancias especiales, vivienda digna y decorosa.

- Principio conciliatorio

Este principio se evidencia cuando patronos y trabajadores someten la solución de sus conflictos de intereses a terceras personas mediante resoluciones de carácter obligatorio para ambas partes, como las juntas de conciliación y los Tribunales de Arbitraje, con el propósito de obtener equilibrio, justicia social y armonía en sus relaciones recíprocas.

Quiere decir este principio que, el derecho laboral siempre debe tender a proponer formas de solución de avenimiento común entre las partes o sujetos del mismo derecho, por ello se puede señalar que hasta el proceso litigioso o controvertido entre los sujetos del derecho del trabajo establece una oportunidad de conciliación en beneficio no sólo de las partes sino de los principios generales del derecho en general, los cuales deben mantener sana convivencia entre los sujetos.

Las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patronos. El trabajo es un derecho y deber sociales.

El licenciado Santiago López Aguilar, al referirse al derecho del trabajo, nos dice que: "Podemos afirmar que, el derecho del trabajo, es el que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objetivo de mediatizar la lucha de los trabajadores".³⁶

De lo cual podemos decir que el trabajo es un derecho individual de todas las personas y el que deben de respetar todos los patronos y autoridades, observando irrestrictamente las disposiciones contenidas en las normas de trabajo que tienen como finalidad la Justicia Social.

Ahora bien, para entender el concepto de justicia social, partiremos de la definición del concepto de justicia, entendiéndose ésta como "la actitud en virtud de la cual uno da con perpetua y constante voluntad a cada uno lo suyo"; siendo necesario que para que la justicia pueda lograr su fin se logre a través de las tres clasificaciones generales que se hacen de la justicia: Justicia conmutativa, justicia distributiva y justicia legal o social.

³⁶LOPEZ AGULAR, Santiago. Introducción al estudio del derecho I. Pág. 169.

Justicia conmutativa.- (igualadora) Es la que se encarga de tutelar los derechos de las personas que se encuentran en un mismo plano o igualdad de circunstancias.

Justicia distributiva.- (de reparto) Es la que se encarga de hacer participar a los individuos del bien común mediante una justa distribución, de tal manera que a todos se les haga posible su desarrollo.

Justicia legal o social.- (ordenadora) Es la encargada de la ordenación del bien común. Aclarando que para muchos la justicia legal y social es lo mismo; sin embargo, se puede afirmar que la justicia social es el específico nombre nuevo para una cosa desde antes conocida que es la justicia legal.

Situándose al derecho laboral como derecho público, por lo que sus disposiciones fundamentales no son renunciables, objeto de comercio y obligan a todos los patrones a respetarlas sin limitación.

Pero además de obligar a los patrones y trabajadores, también impone obligaciones al estado, de tal manera que no se podrán impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de estos derechos sólo podrá vedarse por resolución de la autoridad competente cuando se ataquen los derechos de tercero o se ofendan los de la sociedad.

Por otra parte se producen en el derecho del trabajo, disposiciones limitativas que no producirán efecto legal alguno aun cuando estén estipuladas por escrito, como son: trabajo para los niños menores de catorce años, jornada de trabajo mayor que la permitida por la ley, salario inferior al mínimo, renuncia del trabajador a sus derechos laborales, etc.

El trabajo efectivamente es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

En el orden interno la doctrina y el derecho positivo reconocen a la ley, a la costumbre, a la jurisprudencia y a la doctrina, como fuentes principales y comunes a la mayoría de las ramas comprensivas de la ciencia jurídica. La índole propia de cada una de las ramas obliga a otorgar preferencias o exclusividad a una sola de ellas, como en el Derecho Penal, estrictamente legalista por su carácter restrictivo de la libertad; y permite a otras formarse con todas ellas, como la mayoría de los derechos privados, en que se envuelve a observar el auge de la costumbre, que la concepción racionalista del siglo XIX había relegado a un modesto segundo termino.

3.2. Necesidad de establecer una nueva concepción en las contrataciones estatales

Comúnmente en la prestación del servicio, al establecerse la relación que el Derecho del trabajo denomina relación laboral, es usual que la parte patronal recurra a elementos de diferente índole 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.

Es la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona (física o moral), mediante el pago de un salario.

La relación de trabajo es el acto material o intelectual por virtud del cual una persona se subordina a otra persona física o moral, entendiéndose por subordinación el poder de mando que tiene el patrón y el deber de obediencia del trabajador, para conseguir los fines de la empresa o del patrón.

Sin embargo, la subordinación no debe mal entenderse, como un acto de sumisión incondicional; necesariamente implica del trabajador la voluntad de obediencia en la realización de su trabajo para contribuir al logro de los objetivos de la empresa y del patrón el respeto a la dignidad del trabajador, sin distinción de su credo religioso, raza, sexo o ideología política; pues el desarrollo y éxito de la empresa se encuentra ligado al trabajo productivo, innovador y crítico que realizan los trabajadores.

La relación de trabajo nace desde el momento de que el trabajador se subordina al patrón, sin necesidad de existir formalismo o solemnidad, es decir sin necesidad de la existencia de un contrato de trabajo, ya que en el caso del trabajador para que se entienda que inicia la relación de trabajo debe haber subordinación al patrón y esto implica un acto de voluntad del trabajador, a diferencia del patrón que para que de inicio una relación laboral con un trabajador pueda expresar su voluntad expresa o tácitamente, o bien dejar de expresar su voluntad pero resultar beneficiado del trabajo ejecutado.

La relación de trabajo y el contrato de trabajo formalmente celebrado producen los mismos efectos, es decir, a través de éstos el trabajador se vuelve sujeto del derecho laboral y por lo tanto susceptible de disfrutar los derechos, prerrogativas y prestaciones que la ley laboral establece.

El cargo interino, es decir, la prestación de un servicio durante un tiempo determinado, regularmente corto, que cumple una persona como consecuencia de que el titular debe ausentarse por motivos de vacaciones, período de alumbramiento u otras causas, es la situación que suele denominarse en términos generales "interinato".

La relación laboral que se establece como consecuencia del interinato, no se encuentra regulada en ley. No está protegida por alguna norma de carácter laboral, y no está basada en ningún tipo de regulación económico social. Por tal motivo, no se puede saber desde el punto de vista legal, si existen obligaciones contractuales que las partes no estén cumpliendo. No se puede establecer si los trabajadores estén siendo desprotegidos o no en sus derechos.

Es necesario establecer por medio de una investigación, qué medidas de protección deja de establecer la legislación laboral guatemalteca a favor de este tipo de contrato. Sobre todo cuando algunas veces el patrono procede con facilidad a determinar la remuneración de un cargo interino con el mismo monto o sueldo normal que paga al titular de la plaza o cargo. Lo fundamental al respecto sería entonces determinar el hecho de si esto viola algún derecho del trabajador no.

El Derecho laboral es un Derecho mutante que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifique mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, leyes laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden, y deben, establecer beneficios que superen precisamente esas bases, Nuestra Constitución establece que la leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva, mismo principio que se repite en los considerandos del código de trabajo: un mínimo de garantías sociales, llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, las función de dichas normas es pues, servir de punto de apoyo de posteriores mejoras. Ese mismo Artículo Constitucional imponme al estado la obligación de fomentar y proteger la negociación colectiva (típicamente al pacto colectivo) como instrumento propicio para obtener esas mejoras.

No es la disciplina laboral una que podríamos llamar pretenciosa, cuyo código pretenda regular el que hacer total de la materia, por el contrario, sus postulados positivos constituyen un derecho sencillo, hasta cierto punto humilde, que admite que sus normas sean inmediatamente superadas, si con ello se favores al trabajador.

Hasta los mismos preceptos constitucionales en esta materia se rinden ante este principio. La Constitución de mil novecientos sesenta y cinco, establecía un aguinaldo del cincuenta por ciento del salario; posteriormente el decreto setenta y seis setenta y ocho de menor categoría, estableció un aumento del cien por ciento. Esto implicaba una modificación al texto constitucional, pero perfectamente congruente con los principios laborales contenidos asimismo en la propia constitución.

Es claro que toda rama jurídica se va adaptando a las necesidades de la colectividad y se va ampliando conforme se amplíe el desarrollo de sus actividades. Pero en lo laboral ese movimiento va más allá de acomodo al que hacer social. El Derecho Civil ha evolucionado desde la época del *Ius civile romano*, pero ha sido una evolución pausada y en pocos aspectos; por el contrario, en apenas dos siglos el Derecho Laboral ha tenido un sorprendente crecimiento. Metafóricamente puede decirse que mientras las otras disciplinas crecen en proporción aritmética, lo laboral lo hace en proporción geométrica, impulsado por su propia naturaleza tutelar.

CONCLUSIONES

1. Falta una regulación en materia de derecho del trabajo, de lo que significa un cargo interino; es decir, no existe protección o tutela de los trabajadores que desarrollan un trabajo temporario en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.
2. Mientras no exista una regulación legal que proteja una relación laboral, particularmente la del trabajo temporario, se pueden presentar distintas violaciones a derechos del trabajador; sin que éste pueda encontrar forma de protección.
3. El principio de igualdad laboral podrá observarse en todos los contratos, como condición mínima y necesaria, particularmente al trabajador que tenga una relación laboral de interinato.
4. Actualmente, los sindicatos de trabajadores y comités ad-hoc, no han desempeñado su papel más activo, para planteamientos de una normativa legal en el Código de Trabajo guatemalteco (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala); que regule la relación de trabajo que se establece como consecuencia del interinato.
5. Las cuestiones incidentales nacidas de una prestación de trabajo temporario, por medio de una norma específica, podrán resolverse en los tribunales de justicia basada en una norma legal que establezca el interinato como un contrato de trabajo.

RECOMENDACIONES

1. Que las instituciones con iniciativa de ley, establezcan normas de protección de manera integral al trabajador interino; y a toda relación laboral, de forma que se cumpla con tutelar a todos los obreros y trabajadores de entidades públicas o privadas de la república de Guatemala, donde el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
2. Que el Congreso de la República establezca, mediante una norma específica, la relación laboral surgida con ocasión de un cargo interino, o de la prestación de un servicio de alguien que no está en su puesto durante determinado tiempo.
3. Es importante que la Inspección General de Trabajo cree mecanismos para que los trabajadores no sigan desprotegidos, ni sean violentados en sus derechos, una vez establecida en el Código de Trabajo guatemalteco una norma legal, y aspectos jurídicos administrativos necesarios que establezcan toda relación laboral en ocasión de un interinato.
4. Es imprescindible que el patrono evite violaciones a las garantías mínimas, por lo que una protección al contrato de interinato, es otorgar al trabajador una garantía jurídica preferente, para compensar la desigualdad económica de éstos, mediante una norma específica que deberá contener el Código de Trabajo guatemalteco.
5. Se hace necesario que el Congreso de la República revise la legislación laboral vigente, a efecto de introducir modificaciones para ajustar y precisar los conceptos del Código de Trabajo, con el objeto de acomodarlos a la doctrina y a la técnica jurídica, adaptada a la realidad laboral.

BIBLIOGRAFÍA

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal de trabajo**. Imprenta Gráfica P & L Guatemala. 1998.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido**. Editorial Universitaria, Guatemala, 1981.

CASTILLO GONZÁLEZ, Jorge Mario. **Derecho administrativo**. Guatemala Centro de Impresiones graficas. 1993.

GOIZUETA HERRERA, Napoleón. **Derecho laboral**, Editorial Universidad popular, Colombia, 1998.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Editorial Óscar De León Palacios, Guatemala, 1996.

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

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta, 1987.

Real Academia Española. **Diccionario de la Real Academia española**; 22 ed. Versión 1.0 CD-RUM. [http:// www.rae.com](http://www.rae.com)

HERNÁNDEZ ALVAREZ, Oscar. **El derecho del trabajo moderno**. Editorial Hammurabí, Buenos Aires, Argentina, 1995.

PALOMINO, Teodosio A. **El shock del derecho laboral**. Editorial PPU, Lima, Perú, 1993.

MARTÍNEZ, Héctor Jaime. **Prestaciones laborales**. Editorial Porrúa, México DF. 1992.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista del trabajo**. Guatemala, 1982.

CABANELLAS, Guillermo. ALCALA, Luis y Zamora Castillo. **Tratado de política social y laboral**. (S.C.) (S.E) (S.F.).

Legislación:

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

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

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

Ley de Clases Pasivas del Estado. Decreto 63-98 del Congreso de la república de Guatemala.