

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

**EL CONTRATO TEMPORARIO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA, EL  
CASO DEL INTERINATO**

**LUIS ALFONSO CAMPOS RAMÍREZ**

**GUATEMALA, OCTUBRE DE 2005**

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

**EL CONTRATO TEMPORARIO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA, EL  
CASO DEL INTERINATO**

Tesis

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

**LUIS ALFONSO CAMPOS RAMÍREZ**

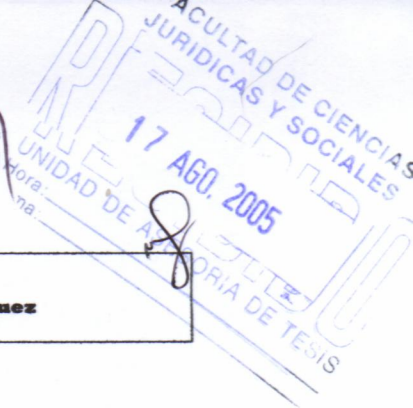
previo a conferírsele el grado académico de

**Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, octubre de 2005



*Lic. Teófilo García Chavac*  
**Calle Real 3er. Cantón, Frente a Municipalidad de San Juan Alotenango, Sacatepequez**  
**Colegiado número 5206**

Guatemala, 12 de agosto de 2005

**Licenciado Bonerge Amílcar Mejía Orellana**  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala

Respetable Licenciado:

En cumplimiento de la resolución emanada de esa casa de estudios, donde se me nombra como asesor del trabajo de tesis del Bachiller **Luis Alfonso Campos Ramírez**, intitulado **"EL CONTRATO TEMPORARIO EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA, EL CASO DEL INTERINATO"**, procedo a informar que, reuniéndome para tal efecto con el estudiante y haciendo las sugerencias que demanda el asesoramiento correspondiente, encontré que la investigación mencionada propone un análisis relevante en materia laboral, de la contratación, no regulada aún, como contrato de trabajo, del interinato.

Según el criterio del estudiante debe permitirse regular dicha forma de contratación para la protección de las garantías constitucionales en materia laboral, de todos los trabajadores sujetos a este régimen.

Entre otras observaciones, también se analizó la posibilidad de incorporar la calidad de trabajador temporario en las respectivas solicitudes de trabajo, como se hace ilustrar en los anexos del trabajo en cuestión.

Por lo anterior emito el presente dictamen favorable.

Atentamente,





**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, dieciocho de agosto del año dos mil cinco-

Atentamente, pase a la **LICDA. ROSARIO GIL PÉREZ**, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante **LUIS ALFONSO CAMPOS RAMÍREZ**, Intitulado: **"EL CONTRATO TEMPORARIO EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA, EL CASO DEL INTERINATO"** y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

MIAE/slh





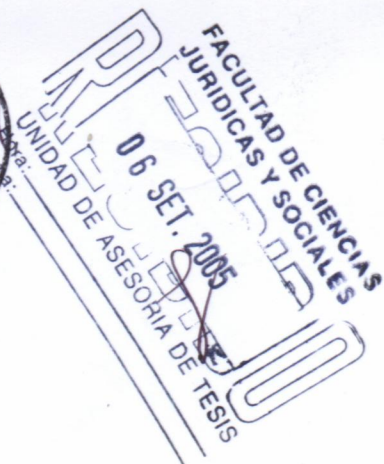
Universidad de  
San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

EXAMEN TECNICO PROFESIONAL  
JORNADA MATUTINA

Ciudad Universitaria, Zona 12  
Telefax: 476-9939  
Guatemala, Centroamérica



Guatemala, 31 de agosto de 2005

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


Señor Decano:

Respetuosamente me dirijo a usted, en cumplimiento de lo resuelto por la Decanatura a su digno cargo, en relación a la revisión del trabajo de tesis elaborado por el Bachiller: LUIS ALFONSO CAMPOS RAMIREZ, intitulado: **“EL CONTRATO TEMPORARIO EN LA LEGISLACION LABORAL GUATEMALTECA, EL CASO DEL INTERINATO”**. El Bachiller Campos Ramírez, desarrolló un trabajo muy interesante sobre un problema que a diario lo viven los guatemaltecos.

Por lo antes expuesto, el Bachiller Campos Ramírez, ha cumplido con todos los requisitos reglamentarios correspondientes, por lo que emito dictamen favorable al referido trabajo de tesis.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para suscribirme del Señor Decano con las muestras de mi consideración y respeto.

Deferentemente,

  
Licda. Rosario Gil Pérez  
Colegiado 3,058

Lic. ROSARIO GIL PEREZ  
Abogado y Notario



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES. Guatemala, trece de septiembre del año dos mil cinco-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del  
estudiante LUIS ALFONSO CAMPOS RAMÍREZ, Intitulado "EL CONTRATO TEMPORARIO  
EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA, EL CASO DEL INTERINATO",  
Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional. - Público de tesis. -

MBAE/s/m



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

Decano	Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Vocal I	Lic. Eddy Giovanni Orellana Donis
Vocal II	Lic. Gustavo Bonilla
Vocal III	Lic. José Francisco Peláez Cordón
Vocal IV	Br. Jorge Emilio Morales Quezada
Vocal V	Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
Secretario	Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase:**

Presidente:	Lic.	Héctor Manfredo Maldonado Méndez
Vocal:	Lic.	Héctor René Marroquín Aceituno.
Secretario:	Lic.	Napoleón Orozco Monzón

**Segunda fase:**

Presidente:	Lic.	Carlos Humberto De León Velasco
Vocal:	Lic.	Juan Carlos Godinez Rodríguez
Secretario:	Lic.	Julio Roberto Echeverría Vallejo

NOTA: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis” (Artículo 25 del Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

## DEDICATORIA

- A MIS PADRES: Alejandro Campos Guzmán (+) Berta Elvira Ramírez Lemus de Campos (+) Homenaje a su memoria y recuerdo, externo mis disculpas por el tardío cumplimiento a uno de sus anhelos.
- A MI ESPOSA E HIJOS Aliciente principal de mis superación profesional
- A MIS HERMANOS: Con amor fraternal, llamándoles a mantener la unidad, inculcada por nuestros padres. Acto especial; a Zoila Cristina (+) y julio Romeo (+) quienes por asares del destino ya no están presentes físicamente entre nosotros.
- A MIS SOBRINOS: Con cariño, y como un incentivo para que alcancen sus inquietudes intelectuales.
- A LA UNIVERSIDAD: Tricentenaria y gloriosa UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, y en Particular a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales centro en el cual fortalecí mis principios filosóficos sobre el ser social.

A: Todos los que luchan y perseveran por una sociedad más justa.



## ÍNDICE

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.....	3
1.1.3 Características .....	5
1.1.4. Regulación legal.....	7
1.1.5 Elementos del contrato de trabajo.....	8
1.1.6. Clasificación doctrinaria del trabajador.....	21

### CAPÍTULO II

2. El interinato en la legislación laboral.....	35
2.1 Generalidades del interinato.....	35
2.2. El trabajo temporario y el interinato.....	36
2.3. Importancia de la regulación legal del cargo interino.....	38
2.4. Importancia del interinato.....	39

### CAPÍTULO III

3. El trabajo temporario.....	41
3.1. Generalidades del trabajo temporario.....	41
3.2. El trabajo temporario en el derecho comparado.....	41
3.3. Desventajas en el trabajo temporario.....	43

## CAPÍTULO IV

4.	Las garantías mínimas surgidas de una relación de trabajo.....	47
4.1.	Las garantías mínimas y la relación laboral.....	47
4.2.	Necesidad de establecer una nueva concepción en las contrataciones estatales.....	49
	CONCLUSIONES.....	53
	RECOMENDACIONES.....	55
	BIBLIOGRAFÍA.....	57
	ANEXOS.....	59

## INTRODUCCIÓN

En el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje de la ciencia del Derecho, le es posible al estudiante identificarse con determinados temas o áreas del conocimiento de la disciplina que se estudia.

El caso de la presente investigación, es producto del derecho laboral, rama del derecho con la cual, el autor del presente trabajo de investigación se identifica, como consecuencia de los altos valores humanos que de la misma dependen. Lo anterior, sin causar sesgo, significó determinar alguna de las problemáticas que plantea dicha área cognitiva y la correspondiente posible solución a la misma.

El Caso de los trabajadores que de forma temporaria laboran en alguna empresa, y cuya relación no encuentra protección o tutela laboral en la legislación guatemalteca aún.

La presente investigación se ha dividido para su estudio en cuatro capítulos. El primero en el que se abordan los elementos básicos de una relación y contrato de trabajo. El segundo análisis del interinato en la legislación laboral guatemalteca. El tercero, el trabajo temporario y el

capítulo final, el análisis de las garantías mínimas surgidas de una relación de trabajo.

## CAPÍTULO I

### 1. Aspectos elementales de los contratos de trabajo

#### 1.1 La relación laboral

##### 1.1.1 Concepto

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 aquél su naturaleza.

En lo relativo a exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la norma a las disposiciones de la Constitución de la República, 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 sólo 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 éste y por ninguna razón pueden ser disminuidos ni

tergiversados en perjuicio del trabajador aún con la aceptación expresa de éste, pues en ese caso el contrato de trabajo deviene NULO IPSO JURE.<sup>1</sup>

### 1.1.2 Definición

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 forma".<sup>2</sup>

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".<sup>3</sup>*

---

<sup>1</sup>Ver artículo 12 del Código de Trabajo.

<sup>2</sup>Ver artículo 19 del Código de Trabajo,

<sup>3</sup> López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido**, pág. 8.

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

- 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 conceptuar 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".<sup>4</sup>*

### 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

---

<sup>4</sup> Ministerio de Trabajo y Previsión Social. **Revista del trabajo**, pág. 39.

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...”<sup>5</sup>*

#### 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.

---

<sup>5</sup> Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 de El Congreso de la República.

La capacidad de goce: "Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica".<sup>6</sup>

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

La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. "Es la facultad de cumplir por si mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos".<sup>7</sup>

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".<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 90.

<sup>7</sup> **Ibid.**

<sup>8</sup> Ver artículo 9 del Código Civil, Decreto-Ley 106.

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<sup>9</sup>; 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<sup>10</sup>, cuyo contrato de trabajo debe celebrarse con sus representantes legales<sup>11</sup>.

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

- A- Porque el Contrato de Trabajo es fácil de rescindir, lo que no implica que no exista un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador;
  
- B- La incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo existe las condiciones mínimas establecidas por el Estado;

---

<sup>9</sup> Ver artículos 31 del Código de Trabajo

<sup>10</sup> Ver artículo 150 del Código de Trabajo.

<sup>11</sup> Ver artículo 32 del Código de Trabajo.

- C- La Inspección General de Trabajo, controla la ejecución del contrato;
- D- 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;
- E- 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.<sup>12</sup>

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

---

<sup>12</sup> Ver artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República.

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 contratar.

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"<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob, Cit**; pág. 92.

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.<sup>14</sup>

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.

Dentro de los elementos esenciales, llamados también elementos propios, determinantes o resolutivos del contrato individual de trabajo se encuentran los siguientes:

- Prestación personal del servicio

---

<sup>14</sup> Ver Artículo 20 del Código de Trabajo.

- 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 laboral, y este factor o elemento debe cumplirlo el patrono, quien es el responsable.

En cuanto a la estabilidad, ésta 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 el trabajador su actividad laboral, 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"<sup>15</sup>.

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"<sup>16</sup>.

El Código de Trabajo, indica que es la relación personal que, en virtud del contrato de trabajo, coloca al trabajador bajo la autoridad o

---

<sup>15</sup> Ver artículo 19 del Código de Trabajo,

<sup>16</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob, Cit;** pág. 94.

mando y dirección inmediata del patrono o delegada en sus representantes para la realización del trabajo<sup>17</sup>.

La relación de subordinación en la ejecución del trabajo, es suficiente para determinar la existencia de la relación laboral y ésta la de contrato de trabajo<sup>18</sup>.

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 beneficio 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 de un salario para subsistir.

---

<sup>17</sup> Ver artículo 18 del Código de Trabajo.

<sup>18</sup> Ver artículo 19 del Código de Trabajo.

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 estarán obligados a relacionarse 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 si 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 los tribunales de 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 y 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.

Entendiéndose 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.

#### 1.1.6. Clasificación doctrinaria del trabajador

Por la naturaleza de la ejecución del trabajo, a los trabajadores se les considera en las siguientes categorías, sin que implique categoría social, sino una mera clasificación:

- Trabajador de planta
- De planta permanente
- De planta de temporada
- Trabajador eventual

- Trabajador de confianza

Los trabajadores de planta permanente son los que prestan su trabajo normal y necesario de manera uniforme en periodos fijos.

Como ejemplo, los trabajadores que emplea una empresa seis días a la semana, siendo las semanas continuas y permanentes; o cuando los trabajadores laboran sólo tres días a la semana, de manera permanente cada semana.

Los trabajadores de planta de temporada, son los que laboran un tiempo determinado de manera cíclica en distintas épocas del año; como ejemplo: temporada navideña, en las papelerías, la temporada escolar, temporada de zafra, de cosecha de café, de pesca, etc.

Los trabajadores eventuales son los que prestan un servicio accidental motivado por circunstancias especiales, pues no constituye una necesidad permanente.

Ejemplo: Los trabajadores que prestan sus servicios para una empresa que amplía sus instalaciones.

También son trabajadores eventuales los que prestan su trabajo desarrollando una actividad permanente en la empresa, pero la realizan con carácter accidental.

Ejemplo: Una empresa contrata trabajadores para surtir un pedido especial de mercancía.

Trabajador de confianza, son los que ejecutan su trabajo realizando funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, con carácter general y las que se relacionen con trabajos personales del patrón.

Debiéndose resaltar que de acuerdo a la legislación laboral, estos trabajadores no pueden formar parte de los sindicatos de los demás trabajadores, lo cual resulta violatorio de los derechos laborales e incluso individuales consagrados en la Constitución Política de la República, pues resulta discriminatorio que existan sindicatos de trabajadores, sindicatos de patrones, pero no puedan existir sindicatos de trabajadores de confianza.

Además en caso de la pérdida razonable de la confianza, esto será motivo de rescisión del contrato de trabajo sin responsabilidad para el

patrono, trayendo como consecuencia en la práctica que muchas trabajadoras sean acosadas sexualmente y en caso de que no accedan a las pretensiones del patrón o sus representantes, se argumente que se les ha perdido la confianza, lo anterior acontece muy a menudo, por lo que es un tema urgente resolver, para evitar que los trabajadores de confianza sean vulnerables a conductas caprichosas de personas o de las circunstancias.

- 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 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 ordenes del empleador 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, al hacerse un análisis del derecho comparado encontramos en la

conceptualización del salario, no mayores diferencias en cuanto al concepto guatemalteco, ya que lo 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 patronos, considerar la posibilidad de realizar la fijación del pago de salario por hora de trabajo ejecutado, tal y como

acontece en los Estados Unidos de Norte América; teniendo como argumento por parte de los empleadores 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, se oponen a dichos cambios.

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 permanecer 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 nuestra 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 otra 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;
- Especificar si el contrato es temporal o indefinido estableciendo el cálculo de las prestaciones laborales; 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 empleador, 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 empleador 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 Penal.



## CAPÍTULO II

### 2. El interinato en nuestra legislación laboral

#### 2.1 Generalidades del interinato

Por interinato se entiende: "El que sirve por algún tiempo supliendo la falta de otra persona o cosa"<sup>19</sup>. 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"<sup>20</sup>.

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"<sup>21</sup>. 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

---

<sup>19</sup> **Diccionario de la real academia española**, pág. 409.

<sup>20</sup> **Ibid.**

<sup>21</sup> **El derecho penal laboral**, pág. 54.



interinos”<sup>22</sup>. Lo cual resulta evidente y muy importante para la presente investigación.

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”<sup>23</sup>. Como en la práctica se da en el trabajo del agro en el medio guatemalteco.

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”<sup>24</sup>.

## 2.2. El trabajo temporario y el interinato

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

---

<sup>22</sup> **El derecho laboral**, pág. 15

<sup>23</sup> **El impacto del derecho laboral en América Latina**, pág. 126.

<sup>24</sup> **Las sanciones en materia de derecho laboral**, pág. 153.

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

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 cantidad del desempleo se utiliza habitualmente como una medida de inestabilidad social de los trabajadores. La proporción de trabajadores desempleados también muestra si se están aprovechando adecuadamente los recursos humanos del país y sirve como índice de la actividad económica.

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

### 2.3. Importancia de la regulación legal del cargo interino.

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 para el sector privado, ya que para el sector público esta contenido en la ley servicio civil. No está protegido por alguna norma de carácter laboral, y no está basado 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.

Ninguna medida de protección establece 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 del interinato

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.

Tiene importancia jurídica porque los derechos y obligaciones son en cierto aspecto diferente, según que se trate de los titulares de la función o empleo, o de quienes transitoriamente les sustituya. Teniéndose como corolario, la necesidad de regular en el Código de Trabajo, todo lo relacionado al trabajo de interinato o del trabajador temporario para protección del trabajador guatemalteco.

## CAPÍTULO III

### 3. El trabajo temporario

#### 3.1. Generalidades del trabajo temporario

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.

#### 3.2. El trabajo temporario en el derecho comparado

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 al de los Estados Unidos donde la protección social es menor, pero también el desempleo, aunque la precariedad laboral superior.

En marzo del 2000 los estados miembros de la Unión Europea han acordado en Lisboa intentar incrementar la tasa de población activa del 60% al 70% de la población y reducir el paro hasta el 4% en el 2010. Sobretudo, 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 más relevante aquí y el trabajo mucho mayor para llegar a cuotas aceptables. Por eso se ha tratado este tema con el apoyo de sindicatos, empresas y asociaciones de trabajo temporal, administraciones públicas y expertos.

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

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

encuestas europeas que demuestran que la mayoría de trabajadores que inicialmente se insertaron con un contrato temporal han acabado siendo empleados de forma indefinida.

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

### 3.3. Desventajas en el trabajo temporario

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 obligación 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.

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.



## CAPÍTULO IV

### 4. Las garantías mínimas surgidas de una relación de trabajo

#### 4.1. Las garantías mínimas y la relación laboral

"Es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma"<sup>25</sup>.

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

---

<sup>25</sup> Ver artículo 19 del Código de Trabajo.

del servicio y por lo mismo, el cumplimiento, en cualquier momento, de la jornada, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos"<sup>26</sup>.

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<sup>27</sup>.

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<sup>28</sup>.

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.

---

<sup>26</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit**; pág. 94.

<sup>27</sup> Ver artículo 18 del Código de Trabajo.

<sup>28</sup> Ver artículo 19 del Código de Trabajo.

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

#### 4.2. 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.

El contrato denominado como 029, debido a su ubicación en la ley, constituye una forma común de llevar a cabo la relación laboral en muchas ocasiones, usualmente por parte del Estado de Guatemala. El

problema de este tipo de contrato es que siendo un contrato atípico, permite bajo ese argumento no causar las prestaciones laborales que en otro sentido el trabajador sí tendría.

Es necesario llevar a cabo una investigación, con la cual pueda establecerse las posibles violaciones a las garantías mínimas que constituye el Derecho de Trabajo, con ocasión de la relación que se concreta por medio del reglón 029 de la Ley.

La principal aseveración de esta investigación la constituye el hecho de que equivocadamente se ve al contrato 029 como un contrato atípico, cuando debiera tomarse como un contrato específicamente de trabajo, y de ninguna otra naturaleza.

Finalmente, se hace mención en la parte de anexos de este trabajo, la forma en que debiera incluirse en las solicitudes de empleo el aspecto y carácter temporario de la contratación laboral que se hace. Según esta situación podría llevarse a cabo de mejor forma para efectos de discutirse las prestaciones del trabajador.

## CONCLUSIONES

- 1 Existe falta de una regulación en materia de derecho del trabajo, de lo que significa un cargo interino, es decir, no se ha regulado 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 Es necesario regular en ley una protección al contrato de interinato que no se encuentra determinado legalmente en el Código de Trabajo guatemalteco.
- 4 No existen prestaciones laborales reguladas en el Código de Trabajo y en ninguna ley para los trabajadores de la iniciativa privada que cumplen temporariamente un puesto o empleo, lo cual degenera



muchas veces en simulación de contratos de trabajo por parte de los empleadores.

## RECOMENDACIONES

1. Mientras se propone una iniciativa de ley a efecto de reformar el Código de Trabajo, Decreto número 1441 por el órgano correspondiente, se necesita que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, como medida urgente, para regular el trabajo temporario, se implementen formularios de contratación de personal, con carácter obligatorio para la iniciativa privada, en los cuales se incluyan las medidas de protección para el trabajador temporario, garantizándose así; no solo el salario correspondiente, sino todas sus prestaciones laborales, al concluir el período para el que fueron contratados.
2. Se recomienda establecer una protección a la relación laboral surgida con ocasión de un cargo interino o de la prestación de un servicio de alguien que no esta en su puesto durante determinado tiempo.
3. Es necesario brindar protección de manera integral a toda relación laboral, de forma que se cumpla con tutelar a todos los obreros y

trabajadores en general que desarrollen una actividad productiva en Guatemala.

4. Toda relación de trabajo, por corta que sea, debe regularse en ley, con el objeto de protegerse ambas partes, tanto empleador como trabajador, entendiéndose que hasta el contrato de interinato, para la iniciativa privada, debe estar regulado en nuestro Código de Trabajo.

## ANEXOS

**ANEXO I  
SOLICITUD DE EMPLEO**

REFERIDO POR: \_\_\_\_\_

NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS: \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN: \_\_\_\_\_ TEL.: \_\_\_\_\_

FECHA DE NAC.: \_\_\_\_\_ LUGAR: \_\_\_\_\_

ESTADO CIVIL: \_\_\_\_\_ PUESTO SOLICITADO: \_\_\_\_\_

NOMBRE DE LA ESPOSA (O): \_\_\_\_\_ OCUPACIÓN: \_\_\_\_\_

NUMERO DE HIJOS: \_\_\_\_\_ NOMBRES Y EDADES: \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL PADRE: \_\_\_\_\_ OCUPACIÓN: \_\_\_\_\_

NOMBRE DE LA MADRE: \_\_\_\_\_ OCUPACIÓN: \_\_\_\_\_

NUMERO DE HERMANOS: \_\_\_\_\_

CÉDULA DE VECINDAD: \_\_\_\_\_

AFILIACIÓN AL IGSS: \_\_\_\_\_ LICENCIA DE CONDUCIR: \_\_\_\_\_

TIENE PARIENTES DENTRO DE LA COMPAÑÍA      SI       NO

NOMBRE:       PARENTESCO     

**ESCOLARIDAD**

NOMBRE DE LA ESCUELA      AÑOS       DIPLOMA O TÍTULO RECIBIDO     

     DE      A

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

ESTUDIA ACTUALMENTE:      SI       NO       HORARIO: \_\_\_\_\_

ESCUELA: \_\_\_\_\_

HISTORIA DE TRABAJO: (Comience por el último empleo)

1. NOMBRE DE LA EMPRESA: \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN: \_\_\_\_\_ TEL.: \_\_\_\_\_

CARGO DESEMPEÑADO \_\_\_\_\_ FECHA DE: \_\_\_\_\_ A: \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL PUESTO Y JEFE INMEDIATO: \_\_\_\_\_

CAUSA DE SU RETIRO: \_\_\_\_\_

1) FECHA DE EMPLEO (MES, AÑO)	TITULO EXACTO DE SU PUESTO	SALARIOS O INGRESOS
MENSUALES		AL COMENZAR:
INGRESO:	EGRESO:	AL SALIR:

NOMBRE, DIRECCIÓN Y TELEFONO DE LA EMPRESA \_\_\_\_\_

**ANEXO II  
SOLICITUD DE EMPLEO**

REFERIDO POR: \_\_\_\_\_

NOMBRES Y APELLIDOS COMPLETOS: \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN: \_\_\_\_\_ TEL.: \_\_\_\_\_

FECHA DE NAC.: \_\_\_\_\_ LUGAR: \_\_\_\_\_

ESTADO CIVIL: \_\_\_\_\_ PUESTO SOLICITADO: \_\_\_\_\_

NOMBRE DE LA ESPOSA (O): \_\_\_\_\_ OCUPACIÓN: \_\_\_\_\_

NUMERO DE HIJOS: \_\_\_\_\_ NOMBRES Y EDADES: \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL PADRE: \_\_\_\_\_ OCUPACIÓN: \_\_\_\_\_

NOMBRE DE LA MADRE: \_\_\_\_\_ OCUPACIÓN: \_\_\_\_\_

NUMERO DE HERMANOS: \_\_\_\_\_

CÉDULA DE VECINDAD: \_\_\_\_\_

AFILIACIÓN AL IGSS: \_\_\_\_\_ LICENCIA DE CONDUCIR: \_\_\_\_\_

TIENE PARIENTES DENTRO DE LA COMPAÑÍA      SI       NO

NOMBRE:       PARENTESCO     

**ESCOLARIDAD**

NOMBRE DE LA ESCUELA      AÑOS       DIPLOMA O TÍTULO RECIBIDO     

     DE      A

- 4. \_\_\_\_\_
- 5. \_\_\_\_\_
- 6. \_\_\_\_\_

ESTUDIA ACTUALMENTE:      SI       NO       HORARIO: \_\_\_\_\_

ESCUELA: \_\_\_\_\_

HISTORIA DE TRABAJO: (Comience por el último empleo)

1. NOMBRE DE LA EMPRESA: \_\_\_\_\_

DIRECCIÓN: \_\_\_\_\_ TEL.: \_\_\_\_\_

CARGO DESEMPEÑADO \_\_\_\_\_ FECHA DE: \_\_\_\_\_ A: \_\_\_\_\_

NOMBRE DEL PUESTO Y JEFE INMEDIATO: \_\_\_\_\_

TIPO DE CONTRATO DE TRABAJO:

TRABAJADOR PERMANENTE:       TRABAJADOR TEMPORARIO:



## BIBLIOGRAFÍA

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo del trabajo**, 3a. ed., Litografía Orión, Guatemala, 2002.

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

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**, Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix, 2004.

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

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

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido**, Ed., universitaria, Guatemala, 1981.

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

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

MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 22va. ed. Tecnos. Madrid, España, 2001.



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

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

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

### **Legislación:**

**Constitución Política de la República de Guatemala**, Asamblea Nacional Constituyente de 1985.

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

**Convenio 98. Derecho de sindicalización y negociación colectiva.** de la Organización Internacional Del Trabajo, OIT. 1949

**Convenio 169. Sobre pueblos indígenas y tribales.** de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. 1998