

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



**“EL CONTRATO PARA TRABAJADORES INTERINOS
Y LA NECESIDAD DE SU INCLUSIÓN EN EL
CÓDIGO DE TRABAJO”.**

WILLIAM ARTURO DIAZ PORTILLO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2009

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

**“EL CONTRATO PARA TRABAJADORES INTERINOS
Y LA NECESIDAD DE SU INCLUSIÓN EN EL
CÓDIGO DE TRABAJO”**

TESIS

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

Por

WILLIAM ARTURO DIAZ PORTILLO

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Noviembre de 2009

**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. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V: Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Ronald David Ortiz Orantes
Vocal: Lic. Otto René Vicente Revolorio
Secretario: Lic. Byron Oswaldo de la Cruz López

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Dixsón Díaz Mendoza
Vocal: Lic. Héctor René Marroquín Aceituno
Secretario: Lic. Carlos Alberto Velásquez Polanco

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



LIC. HELBERT AUGUSTO BLANCO GARCIA
ABOGADO Y NOTARIO

6 Av. 11-43 zona 1 Edificio Pan Am 4º. Nivel Of. 404, ciudad Capital
Tels. 55882698 y 43892139



Guatemala, 22 de mayo de 2008

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

Licenciado Castillo Lutín:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que por designación de dicha Unidad en fecha 16 de abril del presente año, se me nombró como Asesor de Tesis del Bachiller WILLIAM ARTURO DIAZ PORTILLO, quién elaboro el trabajo intitulado: "EL CONTRATO PARA TRABAJADORES INTERINOS Y LA NECESIDAD DE SU INCLUSIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO".

El trabajo del bachiller Díaz Portillo, aborda el estudio y análisis en una forma seria y profunda de una de las figuras del Derecho Laboral de suma importancia. Para nadie es un secreto que las contrataciones laborales por interinidad se dan con frecuencia y no se encuentra regulado en la ley de la materia. Por lo tanto, en virtud de que existen realidades que parecieran ser incontrovertibles es obligación de quienes estamos involucrados en el estudio de la rama del Derecho Laboral, analizar a profundidad y con profesionalismo cada una de las instituciones que conforman nuestra rama de estudio.

En definitiva, el contenido del trabajo de tesis, se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva; la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones recomendaciones y bibliografía utilizada, son congruentes con los temas desarrollados dentro de la investigación, es por ello que al haberse cumplido con los requisitos establecidos en el artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, resulta procedente dar el presente DICTAMEN FAVORABLE, aprobando el trabajo de tesis asesorado.

Sin otro particular, me suscribo de usted con muestras de mi consideración y estima.

LIC. HELBERT AUGUSTO BLANCO GARCÍA.
Abogado y Notario
Colegiado No.6,454.

Lic. Helbert Augusto Blanco Garcia
Abogado y Notario



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES. Guatemala, diez de junio de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) BLANCA ELENA BETETA
SOLOGAISTOA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante
WILLIAM ARTURO DÍAZ PORTILLO, Intitulado: "EL CONTRATO PARA
TRABAJADORES INTERINOS Y LA NECESIDAD DE SU INCLUSIÓN EN EL
CÓDIGO DE TRABAJO".

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 el Examen General Público, el
cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes,
su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de
investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución
científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o
desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
MTCL/silh

Lic. Blanca Elena Beteta Sologastoa
Abogada y Notaria
6ta. Calle 4-32, zona 1 Mixco
Cel: 55-020213 y 24-387175



La Villa de Mixco, 14 de julio de 2008

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



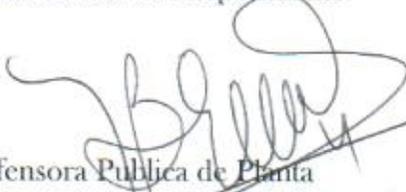
Respetable Licenciado Lutín:

En virtud de la designación que se me hiciera en fecha diez de junio del presente año, se me nombro como Revisora de Tesis del Bachiller WILLIAM ARTURO DIAZ PORTILLO, quien elaboro el trabajo titulado: "EL CONTRATO PARA TRABAJADORES INTERINOS Y LA NECESIDAD DE SU INCLUSION EN EL CODIGO DE TRABAJO".

El presente trabajo abarca tópicos importantes en materia laboral, enfocado desde un punto de vista jurídico - social, por ser un tema medular dentro de esta rama del derecho, ya que el contrato referido es de uso frecuente en nuestro medio por las diversas necesidades de las personas al ausentarse de sus labores por diferentes circunstancias. La razón por la cual el trabajo de tesis recomienda su inclusión en el Código de Trabajo, es precisamente, que este contrato regula aspectos fundamentales que deben observar tanto patronos como trabajadores, y siendo que en la actualidad no se regula deviene perjudicial para los trabajadores.

Por lo antes expuesto y siendo que el presente trabajo cumple con todos los requisitos legales establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, considero que el mismo debe ser discutido en el examen correspondiente.

Atentamente,


Defensora Pública de Planta
Colegiada: 5347

LICENCIADA
BLANCA ELENA BETETA SOLOGASTOA
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, veintiuno de septiembre del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante WILLIAM ARTURO DÍAZ PORTILLO, Titulado EL CONTRATO PARA TRABAJADORES INTERINOS Y LA NECESIDAD DE SU INCLUSIÓN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO. 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/slh



ACTO QUE DEDICO

A DIOS:

Mi padre eterno, creador de todas las cosas, quien me ha sostenido en los momentos más difíciles, me bendice desde las regiones celestiales, y me da su bendita misericordia y sabiduría, me ilumina con su luz y conocimiento permitiéndome llegar al final de mi carrera profesional.

A:

La UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA y especialmente a la FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES y su distinguido claustro de profesores que me impartieron los cursos, mi agradecimiento.

A MI MADRE:

Amparo Portillo Barillas de Díaz, (Q.E.P.D.): Quien fuera una mujer noble, generosa, sensible y de buena fe, mi triunfo como una ofrenda a su tumba.

A MI PADRE:

Arturo Díaz: Por todo el apoyo que me ha brindado durante toda mi vida. A quien le debo todo lo que soy, cuya meta no hubiera alcanzado, sin su incondicional respaldo, esfuerzo y amor, Dios le bendiga.

A MI ESPOSA:

Ceida Lorena López Chilín de Díaz: Con amor, porque siempre estuvo conmigo y por su paciencia en mis noches de desvelo. Dios la bendiga.

A MIS HERMANOS:

Roberto Antonio, Elvis Fernando: Un abrazo fraternal, por el apoyo que me brindaron, Dios los bendiga.

A MIS SUEGROS:

Carlos López y Alba Miriam Chilín de López, con cariño y respeto.

A MIS CUÑADAS Y CUÑADOS:

Floralma, Francisca, Evelyn Xiomara, Alba Marleni, Jorge Mauricio, Luis Fernando, y Luis Antonio, con cariño y respeto.

A MIS TIOS PRIMOS Y SOBRINOS:

Por los momentos agradables que hemos compartido.

**A MIS AMIGOS Y
COMPAÑEROS:**

Amarilis Barrera, Sandra Méndez, Susana Morales, Eduardo Arriola, Axel Santizo, Estuardo Rodríguez, Gaby Santizo, Maco Villatoro, Lic. Bonerge Mejía, Licda. Eunice Soto, Lic. Nelson Zarat, Lic. Maco Ramos, Lic. Luís de León, Lic. Rafael Bran Ortiz, Lic. Elder Guerra. Gracias amigos, por su amistad.

**A MI ASESOR Y
REVISOR DE TESIS:**

Lic. Helbert Augusto Blanco García, Licda. Blanca Elena Beteta Sologastoa, respectivamente. Sinceros agradecimientos por su valiosa colaboración y apoyo en el desarrollo de este trabajo.

A MIS PADRINOS:

Lic. Hector Manfredo Maldonado Méndez.
Lic. Ronaldo Amilcar Sandoval Amado.
Lic. Walter Francisco Rodríguez Santos.
Lic. Axel Armando Valvert Jiménez.
Lic. César Augusto Gálvez Cetino.

A:

Usted que la recibe.

ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. El derecho al trabajo.....	1
1.1 Breves antecedentes.....	2
1.2 Características principales del derecho al trabajo.....	5
1.3 Naturaleza jurídica del derecho al trabajo.....	5
1.4 Principales elementos que comprende el derecho al trabajo.....	6
1.5 Principios del derecho al trabajo.....	9

CAPÍTULO II

2. Los contratos laborales.....	17
2.1 Definiciones.....	20
2.2 Diversidad de contratos.....	22
2.3 Clases de contratación en Guatemala.....	23
2.4 Derechos y deberes derivados del contrato de trabajo.....	28
2.4.1 Obligación de registro de los contratos de trabajo por parte del patrono.....	29
2.4.2 Derecho del trabajador a la legalización.....	29
2.4.3 Derecho a la no discriminación.....	30
2.4.4 La estabilidad en el empleo.....	32
2.4.5 La profesionalidad.....	33
2.4.6 La aplicación del elemento profesionalidad.....	35

CAPÍTULO III

3. El contrato para trabajadores interinos.....	37
---	----

	Pág.
3.1 Antecedentes.....	37
3.2 Definición.....	38
3.3 Doctrina.....	38
3.3.1 El contrato interino y su ubicación en la doctrina extranjera.....	38
3.4 En la administración pública y su aplicación de hecho.....	44
 CAPÍTULO IV 	
4. Del trabajo de campo.....	47
4.1 Presentación y análisis de resultados.....	47
4.2 El contrato por interinato y la necesidad que se incluya en el Código de Trabajo.....	53
4.3 Condiciones mínimas del contrato por interinato a sugerencia de los entrevistados.....	54
4.4 Algunos factores que determinan la duración del contrato.....	55
4.5 Propuesta de la inclusión del contrato en el Código de Trabajo.....	56
 CONCLUSIONES.....	 65
RECOMENDACIONES.....	67
ANEXOS.....	69
BIBLIOGRAFÍA.....	81

INTRODUCCIÓN

Por amor a mi patria Guatemala, he movido mi voluntad para colaborar en una mínima parte en el desarrollo y estudio de una investigación que sin duda coadyuvará a un mejor conocimiento de la importancia que genera el contrato de interinato en nuestra sociedad y que tiene vinculación con un altísimo porcentaje de trabajadores activos de nuestro país, éste tema en sí plantea el problema jurídico trascendental y que tanto el patrono como el trabajador deberán conocer a fondo. (De interinidad en la legislación española).

El trabajo de investigación se enfocará desde el punto de vista jurídico social, utilizando el método deductivo e inductivo, analítico y sintético. Además utilizando las técnicas de investigación científicas y alimentándose de la bibliografía necesaria para la realización de la misma. El objetivo principal de la investigación de mérito es aportar herramientas de conocimiento que permitan a todos los trabajadores y estudiantes que deseen conocer más a fondo la problemática, así como las posibles soluciones que se puedan aportar para solucionar esta conflictividad.

La investigación surgió como una inquietud en la vida estudiantil debido a las formas de contratación que se regulan en la legislación nacional laboral vigente y su trato en la administración pública.

De conformidad con lo anterior, este trabajo ha sido dividido en cuatro capítulos: el primero contiene la descripción de derecho al trabajo, sus características y principios; el segundo comprende las clases de contratos laborales, su duración y los derechos y deberes que conllevan; el tercero describe el contrato por interinato en la doctrina extranjera; en la administración pública y su aplicación de hecho; el cuarto presenta el análisis de los resultados del trabajo de campo, el contrato por interinato en Guatemala

y la necesidad de su inclusión en el Código de Trabajo, de acuerdo a la propuesta del investigador de esta tesis.

La investigación se fundamenta en: la lectura de varias bibliografías que se relacionan al tema, así como entrevistas y encuestas formuladas a personas versadas en el asunto, entre jueces de trabajo y previsión social, abogados litigantes en el ramo laboral y estudiantes del décimo semestre del 2007 de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Algunas de las desventajas del contrato por interinato, se constituyen en la falta de responsabilidad por parte del trabajador durante el período de prueba, y por parte del patrono cuando se de por finalizada la relación laboral. Esto representa perjuicio para el trabajador, porque no se encuentra amparado por la ley, por consiguiente, existe la necesidad de su inclusión en la legislación laboral guatemalteca vigente.

CAPÍTULO I

1. El derecho al trabajo

El tratadista Trueba Urbina indica que: “Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.¹

Mario de la Cueva, lo define así: “el nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital”.²

Hernia Márquez, señala al Derecho de Trabajo como: “el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.³

Néstor De Buen L. concluye dando su definición: “derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directas que indirectamente se derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es

¹ De Buen L. Néstor, **Derecho del trabajo**, pág. 12.

² **Ob. Cit.**, pág. 27.

³ **Ob. Cit.**, pág. 128.

⁴ **Ob. Cit.**, pág. 138.

producir un equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social.”⁴

La legislación comparada lo interpreta como: un derecho constitucionalmente reconocido de carácter económico-social, cuyo contenido básico está constituido por el derecho a obtener un puesto de trabajo.

Al revisar las normas legales internacionales, se encuentra que la Constitución Española en su Artículo 35 declara que: “todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

1.1 Breves antecedentes

“El Derecho al Trabajo surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos.

El origen giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios.

Las principales materias de las que se ocupa el Derecho del Trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial,

temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del Trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo.

El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites que tiendan a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora.

Esta situación tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores”.⁵

El trabajo ha existido durante mucho tiempo, y el trabajo como un derecho tuvo como antecedente, la necesidad del hombre de organizarse para hacer valer sus derechos ante el patrono respecto a la actividad laboral que realizaba.

⁵ Consulta **Encarta 2005**.

El Derecho al Trabajo surgió como una necesidad para resolver el llamado Problema Social, que derivó por la ruptura de los cuadros corporativos y el nacimiento de la gran industria, y con él, el proletariado.

Este derecho resulta relativamente joven en comparación con otras ramas jurídicas que han regido la conducta humana por muchos siglos, su inicio lo podemos encontrar con la industria y la maquinación en Inglaterra y en otros países europeos. Por ejemplo: la guerra reivindicadora de los campesinos alemanes, quienes, con la ayuda de los reformadores protestantes, lograron encender la llama que despertó una revolución social, que con el tiempo vino a beneficiar a todo el mundo.

La guerra de los campesinos fue un levantamiento popular contra la estructura social que venía de la edad media. Sus demandas eran de mejoras económicas, los trabajadores pedían programas políticos y originaron una constitución más democrática.

El derecho del trabajo, como rama autónoma, debe su desarrollo a las nuevas concepciones que se tienen del derecho social, que también iban adquiriendo aceptación general, teniendo como base las ideas de democracia, libertad, derechos humanos, derechos naturales y económicos. Dichos conceptos se difundieron y fueron garantizados por los estados mediante el derecho público, habiéndose plasmado en casi todas las constituciones del mundo”.⁶

⁶ López Chen, Felipe Oliverio, Violación de la jornada diurna de trabajo de los menores de edad, por falta de fiscalización de la autoridad administrativa de trabajo. Págs. 1-2.

1.2 Características principales del derecho al trabajo

- a) El Derecho al Trabajo constituye un conjunto de normas, principios y leyes que rigen la relación de trabajo entre patrono y trabajador, y las distintas vicisitudes en que los mismos se encuentran.
- b) Este derecho está conformado tanto por el Derecho Individual de Trabajo, como por el Derecho Colectivo de Trabajo. Cada una de ellas se constituye de una serie de instituciones designadas.
- c) Contiene normas de tipo sustantivo y de tipo procedimental o adjetivo, siendo entonces, un derecho tutelar del trabajador, que pretende equiparar la desigualdad económica o material que existe entre este y la parte empleadora o patronal, para situar a ambas partes en un plano de igualdad ante la ley.

1.3 Naturaleza jurídica del derecho al trabajo

Respecto a la razón de ser del Derecho al Trabajo, como se ha explicado con anterioridad, se debe comprender que es un derecho humano y un derecho social que se encuentra consagrado en las Constituciones del mundo y que ha sido respetado y legitimado a través del tiempo por los Estados, que a la fecha se encuentra plenamente conformado y en proceso de cambio y evolución. El Derecho al trabajo, debe comprenderse tanto de manera individual como colectiva, así también el derecho al trabajo en la fase de ejecución, o ejecución laboral.

Por lo anterior, el Derecho al Trabajo, no sólo resulta un derecho, sino una garantía social que debe proporcionar el Estado en función de los ciudadanos: al

trabajador, como al patrono. Las normas laborales, en el caso de Guatemala, se han hecho para equiparar la desigualdad existente entre el patrono y el trabajador en las relaciones laborales.

Existe un ente estatal encargado de hacer valer estos derechos establecidos en la ley y que son mínimos, superables sólo en favor del trabajador. Ello no resta el hecho de que el Estado en su calidad de contralor, tiene la obligación de proporcionar seguridad en su contexto integral; a los trabajadores como a los patronos, y hacer cumplir las normas relativas al trabajo.

1.4 Principales elementos que comprende el derecho al trabajo

Los elementos que conforman este según Néstor de Buen L. se describen de la siguiente manera:

- a) En el orden personal
 - Trabajador
 - Patrono

- b) En el orden material
 - Medios de producción
 - Instrumentos u otros
 - El factor económico

1.4.1 Concepto de trabajador

De conformidad con el Artículo 3 del Código de Trabajo, se define que trabajador es: “Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

El concepto anterior se aproxima a lo que es la persona del trabajador. Sin embargo, es necesario profundizar en su definición para tener una noción totalmente clara y ajustada a la realidad social que se vive.

El trabajador resulta la base del derecho del trabajo, este derecho tiene como fin primordial, fijar los derechos de los trabajadores en el proceso de la producción. El trabajador sólo puede ser una persona física, sea ésta un hombre o una mujer, puesto que nuestra ley no hace ninguna distinción entre ambos sexos.

Así el derecho del trabajo protege al trabajador como ser humano y por la energía personal de trabajo que desarrolla en la prestación del servicio. Por lo tanto quedan excluidas las personas colectivas, (puesto que son incapaces, por sí solas), dada su naturaleza, de prestar un servicio, consistente en energía humana de trabajo.

De lo anterior, podemos inferir que a las personas jurídicas colectivas, no se les puede aplicar las leyes sobre salario mínimo, jornada de trabajo, riesgos profesionales, etc. En este orden de ideas, toca analizar y determinar, cuándo adquiere ésta esa cualidad, es decir qué requisitos, cualitativamente, debe llenar una persona física para ser considerada como trabajador.

Al respecto, en la doctrina encontramos dos puntos de vista: Primero, se dice que es trabajador, la persona que pertenece a la clase trabajadora o a una clase social determinada. Segundo, la idea que se es trabajador cuando se presta un servicio personal en virtud de un contrato o relación de trabajo.

La primera tesis ha sido desechada lentamente con el correr del tiempo, puesto que el término **Clase Social**, su naturaleza es político–económica y no jurídica, de tal manera que para esta disciplina, el Derecho del Trabajo, es inservible.

La existencia de una relación de trabajo determinará que el trabajador, desde el punto de vista de la posición que ocupa en el fenómeno de la producción, quede incluido en la clase trabajadora.

Esta relación sólo puede darse desde un punto de vista objetivo, ya que es posible que el trabajador, subjetivamente, sea contrario a las tendencias políticas de la clase trabajadora y se sienta más vinculado a la clase patronal.

El segundo punto de vista, es el adoptado por el Código de Trabajo, el cual determina la existencia del trabajador, a través de un contrato o relación de trabajo. Lo que establece que la noción prestación de un servicio a través de un contrato o relación de trabajo, sirve para fijar el concepto de trabajador.

1.4.2 Concepto de patrono

El Artículo 2 del Código de Trabajo vigente establece, las cualidades para ser patrono: “A diferencia del trabajador aquí puede ser, una persona física o una persona colectiva que utilice los servicios de uno o más trabajadores, por medio de un contrato o relación de trabajo”. Sólo se constituye patrono, cuando se utiliza los servicios de una o varias personas, se efectúe mediante contratos de trabajo, ya que es posible emplear los

servicios de alguna persona bajo el régimen de un contrato de naturaleza civil, como se da con el mandato o la prestación de servicios profesionales, una prestación personal.

1.5 Principios del derecho al trabajo

Varios tratadistas han establecido una serie de principios, tanto sustantivos como procesales, también clasifican a los principios como fundamentales dentro de los cuales también, incluyen los procesales fundamentales.

Sin embargo, partiendo de lo que establece el cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco vigente, los principios son los siguientes: a) Derecho tutelar de los trabajadores, b) Garantías sociales protectoras e irrenunciables, c) Derecho necesario e imperativo, d) Como un derecho realista y objetivo, e) Constituye una rama del derecho público, f) Un derecho hondamente democrático.

a) Derecho tutelar de los trabajadores

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y que de acuerdo al cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente. La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural.

El Código de Trabajo presenta varias disposiciones legales que regulan este principio, entre las cuales se encuentra el Artículo 30 que indica: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la

omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no los exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

La obligación, como se puede observar, se establece por parte del patrono quien extiende un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Así también, este principio puede analizarse con lo que indica el Artículo 78 del Código de Trabajo que establece: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el termino de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A titulo de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

b) Garantías sociales protectoras e irrenunciables

Lo establece así este principio, porque la normativa mínima que regula el Código de Trabajo puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de Derechos Humanos. Este principio constituye un cúmulo de normas protectoras que se refiere a la protección jurídica preferente.

El trabajador en relación al patrono no puede renunciar a sus derechos. Es decir por el principio imperativo del Derecho de Trabajo que resulta obligatorio o de cumplimiento forzoso y de estricto respeto a las estipulaciones. Que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, éstas no pueden renunciarse en perjuicio de él.

Lo anterior está estipulado en los Artículos 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala que establecen: “Cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho”.

Dentro de las formas de superar estas garantías mínimas en favor del trabajador se encuentran: a) La contratación individual, b) La contratación colectiva y c) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

c) Derecho necesario e imperativo

El cuarto considerando del Código de Trabajo indica: “el Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, y es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social”.

El tratadista Mario de la Cueva, manifiesta que: “Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado. Una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado.”⁷

Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo.

Además, de la Cueva indica que: “La injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el

proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida. Así se inició la transformación del Derecho de Trabajo *jus dispositivum* en el Código de Napoleón, al Derecho del trabajo como *Jus cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden Público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos”.⁸ (sic)

d) Como un derecho realista y objetivo

El Código de Trabajo establece que es realista cuando se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo y su entorno social y económico, 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.

En relación a que el Derecho de Trabajo es objetivo, lo indica porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

El Artículo 19 del Código de Trabajo indica al respecto: “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...”.

⁷ De la Cueva Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 99.

⁸ Ibid.

e) Constituye una rama del derecho público

El Derecho de Trabajo, en un inicio, se sitúa dentro del Derecho Público y algunos tratadistas dicen que debe encuadrarse dentro del Derecho Social. Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar. Porque con ello brinda una armonía social con base al interés general de los ciudadanos por ejemplo: por el trabajo, como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios.

De lo anterior, el Artículo 44 de la Constitución indica: “Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas Ipso Jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

f) Un derecho hondamente democrático

El Código de Trabajo indica que es así: “Porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituye 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 de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación por ejemplo”.

El Derecho al Trabajo, no sólo constituye un derecho sino también debe interpretarse como una garantía que el Estado tiene de proporcionar a cualquier ciudadano que se encuentre habitando en un país determinado, es por ello, que el Derecho al Trabajo, es un derecho social que rige para todos los Estados.

CAPÍTULO II

2. Los contratos laborales

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, que todos aquellos que quieran trabajar puedan hacerlo.

Según el Diccionario Espasa Calpe, las relaciones laborales devienen del empleo, como: “Conflicto económico, no puede desvincularse del contexto social, cultural y político de los distintos países.”

La educación de adultos y las prácticas son temas esenciales en el momento de erradicar el desempleo, y poder lograr así una sociedad estable y próspera. 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.

El desarrollo económico mundial ha mostrado un desplazamiento de la actividad laboral desde los sectores agrícola e industrial hasta el de servicios, a medida que la economía se va desarrollando. 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 sus capacidades a las diversas instituciones.

Lo anterior implica 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 las condiciones del empleo han sido, a lo largo de la historia, uno de los aspectos más controvertidos de esta problemática laboral y social, dado 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 una parte inherente en la evolución del empleo moderno.

Los organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo -OIT- proponen 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 inobedientes a reducir su margen de beneficios debido al aumento de los costes. Estos costes son uno de los principales factores que han provocado el actual cambio en los modelos laborales, alejándose del empleo a tiempo completo.

La negociación colectiva, de forma análoga, resulta uno de los aspectos de las relaciones laborales que reflejan la estructura tradicional del empleo en la que los empresarios y los trabajadores se encuentran enfrentados.

En Japón, ciertas empresas 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.

El contrato de trabajo, entonces, constituye un vehículo, puesto que este puede ser verbal o escrito, se encuentra en cualquiera de esos dos aspectos, plenamente constituido, y sirve o es una vía de 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 tampoco implican un coste para el empresario.

El término empleo, en economía, 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 parte importante del empleo total, entre la cuarta y la mitad de la fuerza laboral de los países en desarrollo, donde cada individuo trabaja y se paga a sí mismo.

Los trabajadores independientes y el trabajo temporal, merecen ser destacados. Por ejemplo: en el caso donde un empleado individual hace un contrato para ofrecer sus servicios, sin que por ello pase a ser un asalariado a tiempo completo.

El contrato de trabajo surge a partir del momento en que se suscita la relación laboral entre el patrono y el trabajador. Pese a que la legislación no es muy exigente en ese sentido en cuanto a las formalidades, existen también en la contratación laboral distintas formas de hacerlo. Otras formas de empleo temporal incluyen el migratorio, el trabajo a tiempo parcial, los contratos por obra, tanto en el sector agrícola, en el industrial como en el de servicios.

2.1 Definiciones

El contrato de trabajo, como lo estipula el Artículo 18 del Código de Trabajo indica que: “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 ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

La delegación puede recaer en el trabajador, en el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a la mencionada.

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 ajuste en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no hace que pierda su naturaleza y por lo tanto, a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código Laboral.

El contrato resulta de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario.

La ley dice que los trabajadores que voluntariamente prestan sus servicios por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de un empresario, son los sujetos a un contrato de trabajo.

El contrato de trabajo, se constituye en un acuerdo donde 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.

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 su 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 y la sociedad o el mandato.

2.2 Diversidad de contratos

Las diversas clases o modalidades de contrato de trabajo pueden agruparse en torno a diferentes criterios distintivos:

- a) 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.
- b) 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.
- c) 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.

Los contratos suscritos llaman al recurso humano: *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.

2.3 Clases de contratación en Guatemala

Conforme a la legislación guatemalteca se encuentran los contratos por duración y por formalidades de la contratación y que se subdividen de la siguiente forma:

Por duración

1) El contrato por tiempo indefinido

El Artículo 25 del Código de Trabajo, al respecto indica: “El contrato individual de trabajo puede ser:

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

- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de

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

- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Aunque el trabajador reciba anticipos a buena cuenta de los trabajos ejecutados o por ejecutarse, el contrato individual de trabajo debe entenderse para obra determinada, siempre que se reúnan las condiciones que indica el párrafo anterior.

2) El contrato por tiempo definido

Este contrato se celebra entre las partes corrientemente, porque en el caso de los que se describirán más adelante, se determina la fecha o la forma de terminación, tienen carácter de excepción.

En este contrato por tiempo indefinido, aparte de establecerse todas las condiciones en que se prestará el trabajo, se señala el carácter indefinido de la relación de trabajo, no indicándose ninguna fecha específica para la terminación de la relación, puesto que el trabajador debe gozar de estabilidad en el trabajo.

Conforme lo establece el Artículo 26 del Código de Trabajo, todo contrato de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

3) El contrato a plazo fijo

Este tipo de contrato de trabajo es uno de los llamados de excepción y únicamente es permisible según el Artículo 25 inciso b) del Código de Trabajo “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 laboral”.

Una contratación laboral a plazo fijo, con base a la norma citada, sólo se puede efectuar en dos casos: El primero, en el momento de la contratación donde se establece de una vez la fecha en que finaliza la relación. El segundo, llama a la confusión, pues el caso allí previsto, es muy similar al llamado contrato de obra. Comúnmente se puede identificar este tipo de trabajo, en los contratos por interinatos, que resulta la suplencia temporal de una persona por otra debido a permisos, pre y post natal, etc.

4) El contrato por obra determinada

Este contrato ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, y se toma en cuenta únicamente el resultado del trabajo, es decir la obra realizada.

Al celebrarse este contrato al trabajador se le encomienda la ejecución o realización de una obra que no necesariamente tiene que ser o referirse a una obra de ingeniería o construcción, fijándose de antemano el salario o retribución que percibirá el trabajador y que cubrirá todo el período de ejecución de la obra o la prestación de los servicios, desde el inicio hasta la conclusión de la obra.

Por las formalidades de la contratación los contratos pueden ser:

1) El contrato escrito

Son aquellos que de conformidad con el nombre que los distingue, se realizan y redactan por las partes en un documento que hace prueba de su celebración y existencia, en este up supra se establecen las condiciones en que se celebró la contratación.

La regla general de conformidad con la ley, es que todo contrato de trabajo debe extenderse o celebrarse por escrito, salvo las excepciones que indican en el Artículo 26 del Código de Trabajo. El contrato de trabajo debe celebrarse en tres ejemplares, uno que debe recoger cada una de las partes, es decir, el empleador y el trabajador, y otro que debe quedarle al patrono quien debe hacerlo llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, dependencia de la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

En referencia a lo escrito anteriormente, puede indicarse que pese a que la legislación regula la obligatoriedad de que se suscriba el contrato de manera escrita, en

muchos casos, ello no es así, lo cual repercute a juicio del autor, negativamente en el trabajador, pese a que los contratos pueden ser también verbales, ofrece mayor seguridad jurídica al trabajador y al patrono, así también, se entera la institución encargada de velar por los derechos de los trabajadores, como es la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Así también, existen requisitos cuando un contrato de trabajo debe ser de manera escrita, y pese a ello, no existe obligatoriedad efectiva para el patrono, porque en parte se debe a la deficiencia en que se encuentran los Inspectores de Trabajo, que ya sea por falta de personal o recursos técnicos profesionales, no se insiste y sanciona cuando no se cumple con lo estipulado en la ley a este respecto.

2) Contrato verbal

Los contratos de trabajo, como regla general, se deben hacer constar de manera escrita. Sin embargo, existe una excepción, tal como se hizo ver, y se refiere a que la ley permite la contratación verbal en los casos siguientes:

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

De acuerdo a lo anterior, resulta importante establecer que conforme el Artículo 27 del Código de Trabajo, el contrato de trabajo puede ser verbal en las situaciones señaladas anteriormente.

Sin embargo: “En todos éstos 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”. Cabe señalar además, de que este último aspecto mencionado, podría decirse que constituye norma vigente pero no positiva.

Con base a lo anterior, se puede inferir que en el Código de Trabajo se regula ampliamente las formas de contratación que existen y que se suscitan. En caso de duda, se interpretará en favor del trabajador, es decir en lo que le favorezca, en aras de dar cumplimiento al principio tutelar y de protección jurídica preferente que rige este en el Derecho de Trabajo.

2.4 Derechos y deberes derivados del contrato de trabajo

Sin perjuicio de lo establecido en los Capítulos Quinto y Sexto del Título Segundo del Código de Trabajo, a continuación se enumeran otros derechos y obligaciones que se derivan del contrato de trabajo, ya que en estos capítulos en mención se establecen las obligaciones de los patronos y obligaciones de los trabajadores respectivamente.

2.4.1 Obligación de registro de los contratos de trabajo por parte del patrono

El patrono está obligado a registrar los contratos de trabajo que celebre con los trabajadores, así como su modificación o novación. Para estos efectos remitirá un ejemplar del contrato al Departamento Administrativo de Trabajo dependencia de la Dirección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

2.4.2 Derecho del trabajador a la legalización

El trabajador tiene el derecho a que se regularice su situación en virtud de la intervención de un intermediario, quien contratará en nombre propio al personal para que presten servicios a un patrono. Éste a su vez responderá a todos los derechos laborales de manera solidaria con el intermediario.

El intermediario sin perjuicio para los trabajos responderá únicamente por la regularización de la relación laboral. Artículo 5 del Código de Trabajo: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.

Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquél para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, de sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tiene carácter de intermediario y si de patrono, el que se encargue, por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.”

2.4.3 Derecho a la no discriminación

Este derecho se traduce en los siguientes principios que se constituyen en los Artículos: 5, 2, 50 y 14 del Código de Trabajo, respectivamente:

- Derecho a la igualdad salarial en identidad de condiciones
- Derecho a la igualación positiva de los trabajadores de la empresa. Cuando haya pactos colectivos con mejores condiciones, siempre que haya condiciones igualitarias de prestación y condiciones de trabajo.
- Derecho a la no discriminación incluyendo la de género.

Artículos 102, literal k; 25, 102 literal g de la Constitución Política de la República de Guatemala, respectivamente:

- Derecho a la no discriminación por razón del estado civil de las mujeres. Solteras o casadas.
- Derecho de inviolabilidad de la persona del trabajador. El registro de personas y de vehículos solo podrá realizarse por las fuerzas de seguridad, cuando haya causa justificada para ello, asegurando en todo caso el respeto a la intimidad, dignidad y decoro de las personas.
- Obligación del trabajador al sometimiento de la dirección y control de la actividad laboral. El trabajador esta obligado a prestar sus servicios durante el tiempo, que se haya comprometido contractual o convencionalmente tiempo durante el cual estará sometido a las ordenes y a disposiciones del patrono.
- El trabajador tiene el derecho al *ius resistencia* con respecto al patrono.
- El patrono tiene el derecho al *ius variandi* con respecto a su empresa.

Al respecto Cabanellas, citado por Néstor de Buen L., afirma de que existen dos fuentes principales de alteración de las condiciones de trabajo: la objetiva, ajena a la voluntad de las partes y la subjetiva, radicada en la voluntad de las mismas. Entonces el *ius variandi*, se refiere sólo a circunstancias secundarias de la relación laboral. De ninguna manera puede modificar los elementos esenciales del contrato de trabajo. En su esfera de acción “abarca lo que se refiere a la determinación del lugar de trabajo, esto es, la posibilidad de trasladar al trabajador de un lugar a otro, conforme a las variaciones que experimente el establecimiento.

También, en lo relacionado con el puesto de trabajo, podrá el empresario, trasladar al trabajador de un puesto a otro, sin que ello signifique variación de su ocupación, y siempre estará sometido a circunstancias derivadas de la necesidad de organizar y dirigir la producción”⁹.

En el *ius variandi* se pueden destacar las siguientes características:

- 1) Tiene carácter permanente. No se manifiesta, en las modificaciones ocasionales de la relación.
- 2) Encuentra su fundamento en la facultad que el patrono tiene de dirigir, coordinar y fiscalizar el trabajo subordinado que se presta.
- 3) Los cambios no pueden obedecer al mero capricho o arbitrariedad del empresario, sino que deben derivar de las necesidades de la empresa.

⁹ Gil Barrientos, Guillermo Ernesto, tesis: **La continuidad de la relación laboral de los empleados por contrato a plazo fijo**. Pág. 14.

- 4) El salario no puede ser objeto del *ius variandi*. Por el contrario, si puede afectar tareas y trabajo, horario y lugar, siempre teniendo en cuenta “Lo que sea de uso y costumbre de la profesión o empresa que se trate, ajustándose a las necesidades técnicas y económicas del establecimiento”.
- 5) El trabajador debe acatar el cambio o la modificación introducida por el empresario, siempre que la misma no sea arbitraria. La determinación de la arbitrariedad se logra, en ciertas ocasiones, al aceptar y cumplir la decisión patronal.
- 6) No cabe hablar de una prescripción relativa al consentimiento tácito de la aceptación de las condiciones nuevas.

2.4.4 La estabilidad en el empleo

El principio general en cuanto a la duración de la relación de trabajo, se puede expresar señalando que los trabajadores tienen derecho a permanecer en el empleo. Es, sin duda una de las manifestaciones más importantes, del derecho al trabajo.

La permanencia en el empleo está normalmente vinculada al carácter indefinido, en cuanto a su duración, en la relación de trabajo. La regla fundamental es que, salvo que se compruebe otra cosa, toda relación de trabajo se celebra por tiempo indefinido. La comprobación del hecho contrario quedará siempre a cargo del patrón.

Eventualmente se pueden celebrar contratos de trabajo o dar nacimiento a relaciones de trabajo, por tiempo determinado o por obra determinada. En uno y otro caso la duración de la relación no estará sujeta tanto a la voluntad de las partes, como a la subsistencia de la materia de trabajo.

La estabilidad en el empleo debe entenderse como el derecho a conservarlo, no necesariamente en forma indefinida, sino por el tiempo en que la naturaleza de la relación lo exija; si ésta es indefinida no se podrá separar al trabajador, salvo que existiere causa para ello. Si es por tiempo o por obra determinados, mientras subsista la materia del trabajo el trabajador podrá continuar laborando.

En otras palabras puede expresarse la misma idea señalando que el patrón, por regla general, no puede dar por terminada la relación laboral caprichosamente. En todo caso la relación laboral habrá de subsistir hasta su terminación natural.

El patrón que despida a un obrero sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato, o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o indemnizarlo con el importe de tres meses de salario. Igualmente tendrá esa obligación cuando el obrero se retire del servicio por falta de probidad de parte del patrón o por recibir de él malos tratos, ya sea en su persona o en la de su cónyuge, padres, hijos y hermanos. El patrón no podrá eximirse de esta responsabilidad, cuando los malos tratos provengan de dependientes o familiares que obren con el consentimiento o tolerancia de él.

2.4.5 La profesionalidad

Por profesión se entiende el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios.

Generalmente se habla de actividad profesional como sinónimo de la prestación que el trabajador debe al patrono. Esta condición peculiar del trabajador se patentiza, incluso, en los casos en que no se requieren por parte de los mismos conocimientos especializados, pues la profesionalidad surge de las experiencias, estudios y capacitaciones realizadas por el trabajador.

La profesionalidad determina la condición de que el sujeto del contrato de trabajo haga de la actividad que desempeña su medio de vida, o que el trabajo que presta constituya una fuente de recurso o beneficios permanentes. Ésta puede ser requisito o condición exigida como nota particular para un determinado contrato de trabajo.

El trabajador ingresa a la empresa con un título profesional, por modesto que éste sea y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida de tal forma que la profesión pasa a ser un medio económico de que se sirve el trabajador para obtener los recursos económicos necesarios para su subsistencia. No es la profesionalidad un elemento que tomado por sí sólo configure un contrato de trabajo, pero sí un medio que permite distinguir esta figura jurídica de otras afines.

El trabajo es una categoría universal que alcanza a toda actividad, pero sólo el trabajo profesional sirve de objeto al contrato de trabajo. De ahí que el trabajador que ingresa a una empresa lo hace con carácter determinado al incorporarse queda investido de determinada categoría que deriva de su profesionalidad. Por eso se ha dicho que la profesionalidad es en relación al trabajador como el ejercicio de los actos de comercio respecto al comerciante.

Por otro lado Caballenas dice que “de la misma forma no es comerciante quién esporádicamente realiza un acto de comercio, por ser necesario para ello que su agente lo haga profesionalmente, así también el prestador de servicios debe ejercer activamente su profesión y, en resumen sacar de ella los medios de su subsistencia”.¹⁰

La actividad del trabajador debe ser la habitual de éste, en una prestación que tienda a procurarle un medio de vida, que le permita obtener beneficios e ingresos normales. No es ya una aptitud del trabajador su mayor o menor capacidad en el trabajo, sino una condición inherente a su persona.

Barassi señala que “desde el punto de vista rigurosamente jurídico, hay que convenir, con una parte de la doctrina, en que la profesionalidad “no es un presupuesto esencial en cuanto a la actividad del trabajador, pero lo es para la inscripción en determinadas matrículas”¹¹.

2.4.6 La aplicación del elemento profesionalidad

La profesionalidad señala, como elemento del contrato de trabajo, la función que realiza el trabajador, principalmente cuando su asunción al empleo o trabajo se produce en consideración a su propia capacidad, más como elemento particular del contrato de trabajo, se impone también que condición es indispensable para la subsistencia del mismo; pues la profesionalidad no existe en todos los trabajos, sino únicamente en aquellas prestaciones objeto del contrato laboral.

¹⁰ Cabanellas Guillermo, **Tratado de derecho laboral**. Pág. 21.

¹¹ Gil Barrientos Guillermo Ernesto, **Tesis**, Pág. 44.

El servicio doméstico no constituye profesión a los efectos del contrato de trabajo; porque, cuando presenta el carácter propio de tal, no existe profesionalidad laboral. También ésta tiene su equivalente en ciertas prestaciones, pues la profesionalidad laboral no se da en quién no reúne las condiciones técnicas exigibles para la presentación de que se trate. Así por ejemplo, no puede contratarse como linotipista quién es un peón que corta café, ni un aprendiz como obrero calificado, ni un practicante como médico de un sanatorio.

El trabajador se encuentra protegido por el Código de Trabajo y por la Constitución Política de República de Guatemala. Este capítulo trata de manera general dar un bosquejo de las leyes que amparan al empleado, así como las obligaciones que debe cumplir ante su patrono.

CAPÍTULO III

3. El contrato para trabajadores interinos

3.1 Antecedentes

Las formas de contratación, a partir del surgimiento del trabajo y a través del tiempo, se han ido perfeccionando. Así como en el caso de los contratos a plazo fijo, indeterminados, para determinado trabajo; que alude una temporalidad, de allí que surgen los contratos a tiempo parciales, que se diferencian de los de tiempo completo. Por ejemplo: Como sucede en el caso del cumplimiento de una jornada de trabajo ordinaria y posiblemente en muchos casos extraordinaria.

El diccionario Espasa Calpe define la palabra interino de la siguiente forma: “Deviene de (ínterin) Adj.-s. [pers.] Que sirve por algún tiempo en sustitución de otra persona o cosa. Lo mismo que provisional, se usa pralte. apl. a personas que ocupan temporalmente un cargo o empleo; este último se aplica a cosas. Por ejemplo: Maestro o provisional, pero es más raro decir: escalera, entrada, accidental, se dice de la persona que ocasionalmente, y por breve tiempo, ocupa un cargo que no es el suyo: jefe, director, alcalde.”

La palabra interinidad se entiende conforme el diccionario como “Calidad de interino. Tiempo que dura el desempeño interino de un cargo”.

3.2 Definición

El contrato para trabajadores interinos, es aquel que se celebra entre uno o varios trabajadores, y entre uno o varios patronos, para la realización de una obra determinada, que no puede ser realizada por su titular, en caso de que se encuentre suspendido de sus labores, por diversidad de circunstancias, sin que ello, sea motivo a que no regresara a cumplir con las funciones que anteriormente se encontraba realizando, y que para la realización de determinada tarea o trabajo, se necesita de la contratación de manera temporal, provisional, interina, de uno o varios trabajadores, para la realización de la misma.

En ese sentido, a juicio del autor, se considera que en la legislación guatemalteca, no se encuentra regulado como tal, y por las peculiaridades que ofrece dicha forma de contratación, se necesita de que la misma se regule estableciendo los aspectos fundamentales de la relación laboral, tanto en cuanto a derechos y obligaciones para ambas partes y el análisis de las circunstancias que encierran los principios inspiradores del Derecho de Trabajo, como ha quedado establecido con anterioridad, en cuanto al principio de estabilidad laboral.

3.3 Doctrina

3.3.1 El contrato interino y su ubicación en la doctrina extranjera

Después de haber analizado legislaciones extranjeras, se encontró en la española, esta forma de contratación, que al respecto indica que el contrato interino:

1. “Se trata de una modalidad contractual de duración determinada regulada en el artículo 15.1.c del Estatuto de los Trabajadores y en los Arts. 4 y ss. Del Real Decreto 2.720/1998, del 18 de diciembre, por los que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.
2. Este contrato puede celebrarse por dos causas: a) Bien para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual (normalmente, determinados tipos de excedencia, enfermedad o casos análogos, con la excepción de los supuestos expresamente prohibidos por la Ley «el supuesto de huelga legal, conforme a lo establecido en el artículo 6 del Real Decreto-Ley 17/1977, del 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo» o el supuesto de suspensión de contratos por causas económicas o técnicas); y b) Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

La contratación de trabajadores interinos está bonificada para sustituir a trabajadores en situación de excedencia forzosa o en excedencia por cuidado de hijos (Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores).

3. No es necesario que el trabajador interino desempeñe las mismas funciones que el trabajador sustituido (S.T.S. de 30 de abril de 1994), ya que se trata de cubrir la ausencia de un trabajador con reserva de puesto de trabajo, con independencia del puesto que realmente ocupe el trabajador contratado interinamente.

4. El contrato debe realizarse a jornada completa, salvo en dos supuestos:
 - a) Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial, y
 - b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido. Cabe tener en cuenta, asimismo, que es posible pactar un período de prueba conforme a lo establecido en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

5. La duración del contrato de interinidad será bien la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo, bien la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto de trabajo de que se trate, sin que pueda ser superior, en este último caso, a tres meses.

Asimismo, de tratarse de este último supuesto no podrá celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima. Sin embargo, cabe tener en cuenta que en los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones Públicas para la provisión de puestos de trabajo, la duración del contrato de interinidad coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica.

6. El contrato se formalizará siempre por escrito (S.T.S. del 18 de junio de 1994), haciéndose constar, entre otros extremos, la especificación de la modalidad contractual de la que se trata, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determina su duración, el trabajo a desarrollar, así como la identificación del trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél. De tratarse de la segunda causa antes indicada, deberá identificarse el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna (S.T.S. del 14 de enero de 1998).

Asimismo, el contrato deberá registrarse en el plazo de los diez días siguientes a su celebración, en la correspondiente Oficina de Empleo, donde quedará depositado un ejemplar. La falta de registro no conduce, a la nulidad del contrato (S.T.S. del 18 de marzo de 1991).

En todo caso, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido cuando no se hubiera formalizado por escrito, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. En el supuesto de que se trate de un contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará, así mismo, que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

Por su parte, la falta de mención en el contrato de los elementos mínimos antes señalados puede afectar, en algunos casos, a la validez de la cláusula de temporalidad (S.T.S. del 2 de marzo de 1990 y 26 de septiembre de 1992).

7. La suspensión del contrato a través de las causas previstas en los Artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.

8. Por otra parte, el contrato de interinidad se extinguirá previa denuncia de las partes, por cualquiera de las siguientes causas (S.T.S. del 6 de julio de 1998):
 - a) La reincorporación del trabajador sustituido;
 - b) El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación;
 - c) La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo; y
 - d) El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las Administraciones Públicas.

No obstante, cabe tener en cuenta, que el trabajador interino no ocupa necesariamente el puesto de trabajo del trabajador sustituido, el contrato se extingue incluso si el trabajador sustituido se incorpora a otro puesto de trabajo (S.T.S.J. de Madrid del 13 de noviembre de 1989). La extinción del contrato no da derecho a indemnización, aun cuando ésta podría pactarse en convenio colectivo o contrato.

Sin embargo, si una vez producida la causa de extinción del contrato de interinidad, no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus

servicios en la empresa, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación de servicios. Cabe tener en cuenta, no obstante, que una demora de pocos días en la denuncia no provoca que el contrato se convierta en indefinido (S.T.S. del 25 de enero de 1988).

9. Respecto a la forma de denuncia del contrato y a las consecuencias de su incumplimiento se estará a lo expresamente pactado.

10. Finalmente, cabe tener en cuenta que adquirirá la condición de fijo en la empresa el trabajador interino que no hubiera sido dado de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijarse para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en Derecho. Y junto a ello, se presumirá por tiempo indefinido el contrato de interinidad celebrado en fraude de ley (Artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores).

11. Por último, se debe tener en cuenta que conforme a lo establecido en la disposición transitoria única del Real Decreto 2720/1998, del 18 de diciembre, los contratos celebrados con anterioridad a su entrada en vigor seguirán rigiéndose por las disposiciones vigentes en el momento de su celebración.”¹²

12. <http://www.ipyme.org/temas/laboral/contratos/interinidad.htm>

En la administración pública y su aplicación de hecho

El Estado se divide en tres organismos, el ejecutivo, legislativo y judicial. La Administración Pública, comprende todos estos ámbitos. En cuanto a la relación laboral, los trabajadores estatales son los trabajadores al servicio de la Administración Pública. Se seleccionan por oposición, concurso o concurso-oposición y, desde que ingresan, se les aplica la normativa laboral común y los convenios colectivos que les resulten aplicables. Su régimen de incompatibilidades es el mismo de los funcionarios y su régimen de previsión social se rige por el común de los trabajadores.

La convocatoria de la prueba selectiva es impugnable ante la jurisdicción contencioso-administrativa. El resto de actos se dilucidan ante la jurisdicción social. En el año 1998 se suscribe un denominado «Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado», que unifica el régimen jurídico de los trabajadores y admite la movilidad ínter orgánica.

Por ello, los trabajadores estatales, de conformidad con lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala, rige para su organización legal o marco jurídico por lo que establece no sólo la Constitución, sino también la Ley del Servicio Civil y otras leyes especiales, no precisamente por lo que establece el Código de Trabajo, en materia de regir las relaciones entre estos de manera laboral.

En este caso, es importante establecer que el contrato de trabajadores interinos es muy utilizado en la administración pública en general, toda vez, que se tienen que autorizar (en caso de enfermedad, accidente, parto, etc.) la suspensión de la relación laboral, sin que ello repercuta en suspender la actividad laboral, y es así como la Administración Pública se ve en la necesidad de contratar por medio del renglón 029, que se refiere a trabajo a plazo fijo por medio de contrato, el cual conlleva distintas condiciones de trabajo, de como sucede en el caso de los trabajadores por planilla, o bien los trabajadores permanentes, es decir, por el renglón 011.

En la Administración Pública, existe una regulación específica para la contratación (Estado-empleados o funcionarios públicos) que se rige por la Ley del Servicio Civil, donde resulta importante señalar lo siguiente, el Artículo 1 de la ley estipula: “Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado”.

Tiene como propósito regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurando los mismos, justicia y estímulo en su trabajo y establecer las normas para la aplicación de un sistema de Administración personal.

Respecto a lo contenido en esta ley, se establece la categoría de:

- a) Servidor público: que conforme el Artículo 4 de la ley de Servicio Civil, se considera servidor público a toda persona individual que ocupa un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro

- b) También se encuentra considerado el servidor público en sub-categorías, como el caso de servidor público, empleado público y funcionario público.

Respecto a los nombramientos provisionales, el Artículo 52 de la ley de Servicio Civil indica: “Nombramientos provisionales y de emergencia. Cuando las razones previstas en el artículo anterior o por motivo de emergencia debidamente comprobada, fuese imposible llenar las vacantes conforme lo prescribe esta ley, la autoridad nominadora podrá nombrar a cualquier persona que reúna los requisitos correspondientes a la clase de puesto de que se trate. Los nombramientos así hechos, deben ser comunicados inmediatamente a la Oficina Nacional de Servicio Civil y durarán hasta seis meses, a partir de la fecha de toma de posesión sin que puedan prorrogarse ni revocarse”.

Dentro de la Administración Pública, también existe un período de prueba, como se regula en el Código de Trabajo, que oscila entre los tres a los seis meses. Es decir que existe un período de prueba, en el ámbito público como el privado. Si durante este período se da la suspensión o ruptura de la relación laboral, no existe responsabilidad para el patrono, más que cumplir con el pago de las prestaciones irrenunciables que le correspondan de forma proporcional.

CAPÍTULO IV

4. Del trabajo de campo

4.1 Presentación y análisis de los resultados

El trabajo de campo consistió en entrevistas formuladas a personas versadas en el asunto, entre Jueces de Trabajo y Previsión Social, Licenciados, Abogados litigantes en el ramo laboral. Y en encuestas a catorce estudiantes del décimo semestre del 2007 de la carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Los resultados de algunas preguntas evidenciaron que la contratación por interinato menoscaba los derechos laborales del trabajador, porque no contribuye a la estabilidad laboral, puesto que resulta una excepción con relación a los contratos de carácter indefinido. El contrato por interinato beneficia a la persona que se cubre.

Los encuestados respondieron que el contrato por interinato no está debidamente legislado en la ley guatemalteca, debido a que no existe ningún reglamento o ley que indique acerca de esta modalidad. Por otro lado dicen que no se le ha dado importancia.

Además, ellos consideran que esta modalidad debería estar regulada en el Código de Trabajo, en la Ley de Servicio Civil, y en la Constitución Política de la República, específicamente en el normativo de trabajos sometidos a régimen especial, con la indicación de los derechos y obligaciones del trabajador interino.

Sin embargo, en el Código de Trabajo en los artículos 66 y 67 se menciona las licencias, descansos y vacaciones remunerados que impongan la ley o los que el patrono conceda con goce de sueldo y que se encuentren protegidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Si el trabajador no está protegido por los beneficios correlativos del Instituto, o si la responsabilidad del patrono no está fijada en otra forma por las disposiciones legales, la única obligación de este último es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento. El patrono durante la suspensión del contrato de trabajo, puede colocar interinamente a otro trabajador y finalizar contrato, sin responsabilidad de su parte, cuando regrese el titular del puesto.

En las siguientes páginas se encontrarán los resultados de las encuestas con sus respectivas gráficas, así como el análisis respectivo. Lo que complementa la presente investigación. Con el resultado de las encuestas se propone una posible solución que normaría legalmente el contrato por interinato, el cual respaldaría al trabajador guatemalteco ante el patrono.

CUADRO No. 1

¿Cree usted que la contratación por interinato resulta beneficiosa para el trabajador?

Respuesta	Cantidad
Si	07
No	07
Total	14

Fuente: investigación de campo, octubre 2007.



El 50% contestó que si porque gozan de prestaciones laborales y ventajas económicas. Cuando se empieza a trabajar es importante adquirir experiencia y esa es una oportunidad. Le permite trabajar y obtener un mejor nivel económico durante un tiempo determinado.

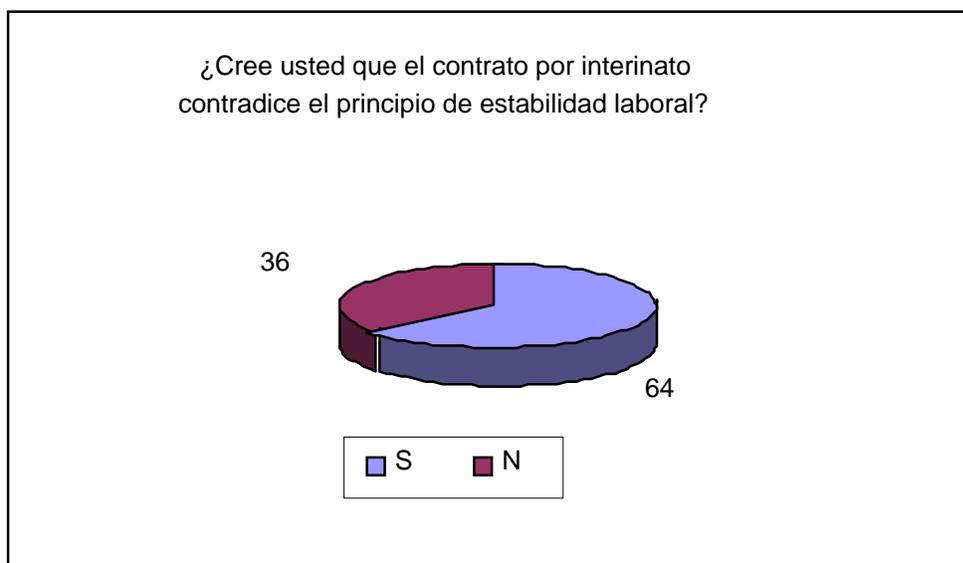
El otro 50% contestó que no porque no se puede escalar a un mejor puesto ya que el interinato no dura más de medio año. Lo que atenta al principio de durabilidad laboral (no es un trabajo estable). El trabajador no obtiene todas las prestaciones de la empresa.

CUADRO No. 2

¿Cree usted que el contrato por interinato contradice el principio de estabilidad laboral?

Respuesta	Cantidad
Si	09
No	05
Total	14

Fuente: investigación de campo, octubre 2007.



El 36% considera que el contrato por interinato contradice el principio de estabilidad laboral porque determina un tiempo regularmente corto de trabajo, luego el empleado se queda sin él en algunos casos.

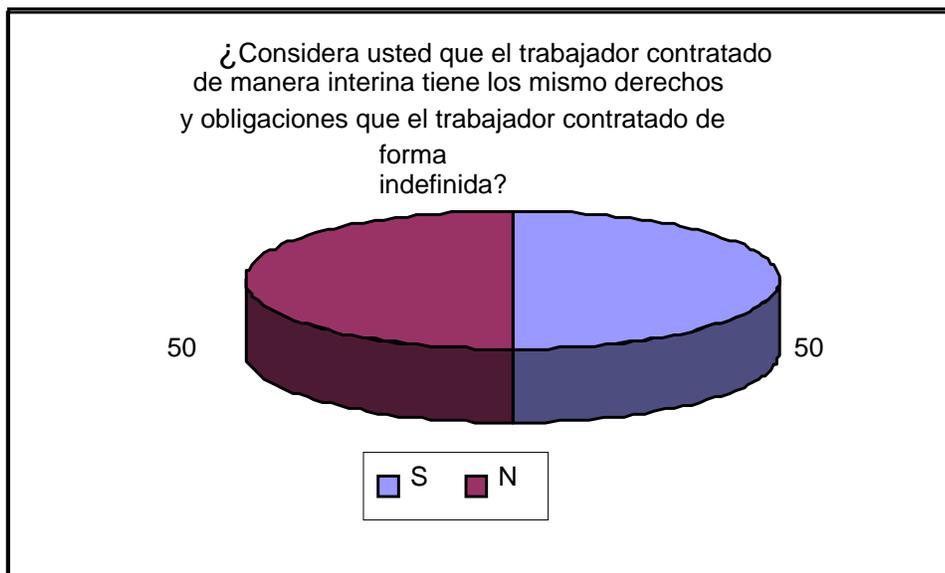
El otro 64% respondió que no porque piensan que después del interinato se puede adquirir la estabilidad laboral, no se pierde relación laboral y además el trabajador está consciente desde que aceptó el trabajo que así es el contrato y aparece en el código de trabajo.

CUADRO No. 3

¿Considera usted que el trabajador contratado de manera interina tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador contratado de forma indefinida?

Respuesta	Cantidad
Si	07
No	07
Total	14

Fuente: investigación de campo, octubre 2007.



El 50% de los encuestados respondió que si porque tiene las mismas responsabilidades que el trabajador a quien sustituye y percibe un sueldo, lo cual conlleva prestaciones. El interino mientras labora debe cumplir sus obligaciones y exigir sus derechos. Aún cuando el empleo es por tiempo determinado existe relación laboral.

El 50% que respondió no, sustenta su respuesta a que el trabajador no está sujeto a un contrato por ingresar a planilla, ya que sólo es por servicios prestados, no puede reclamar indemnización. El trabajador tiene las mismas obligaciones pero no los derechos, ya que no tiene contrato que lo especifique.

CUADRO No. 4

¿Por qué causas es utilizado el contrato por interinato?

Respuesta	Cantidad
Maternidad	10
Accidente	01
Enfermedad	01
Vacaciones	02
Total	14

Fuente: investigación de campo, octubre 2007.



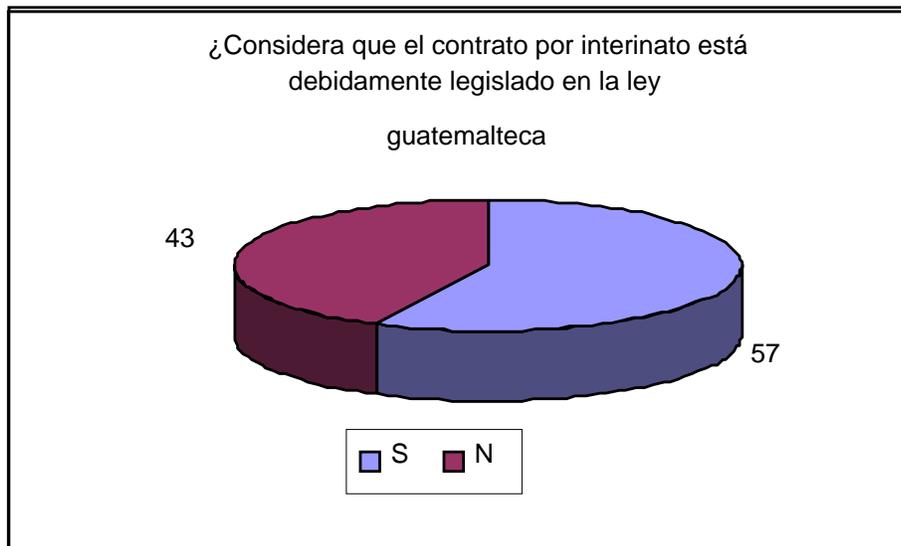
La anterior gráfica muestra que el contrato por interinato ha sido más usado cuando la madre da a luz su bebé y luego del parto se ausenta de sus labores por el tiempo que estipula la ley, con el 72%. El segundo caso de contrato por interinato lo ocupa por accidente con el 14%. Por enfermedad y vacaciones con el 7%, como causas donde se utiliza esta modalidad de contrato.

CUADRO No. 5

¿Considera que el contrato por interinato está debidamente legislado en la ley guatemalteca?

Respuesta	Cantidad
Si	08
No	06
Total	14

Fuente: investigación de campo, octubre 2007.



El 43% de los encuestados contestaron que el contrato por interinato está debidamente legislado en la ley guatemalteca porque lo estipula el código de trabajo, pero no es muy aceptable y se practica en algunas instituciones cuando algún trabajador se ausenta a sus labores por alguna urgencia.

El 57 % contestaron que no porque no esta en las leyes laborales, solo las de tiempo determinado, además la ley es muy ambigua, da lugar a abusos y arbitrariedades, los trabajadores no gozan de garantías mínimas. Sólo hay contratos por tiempo indefinido, en este caso debe contratarse por servicios.

4.2 El contrato por interinato y la necesidad que se incluya en el Código de Trabajo

Algunas de las modalidades de contratación, en España, son las siguientes: por parto en las madres trabajadoras, adopción y acogimiento pre-adoptivo o permanente. Accidentes, goce de vacaciones, permisos con licencias y por diversidad de circunstancias. Estos contratos se denominan contratos de interinidad, que se rige con mayor énfasis en la Administración Pública, debido a la naturaleza de estas instituciones.

La presente tesis muestra con fundamento en los resultados de las encuestas y en la teoría, la necesidad que existe de incluir en el Código de Trabajo una ley que ampare a los trabajadores interinos que laboran en las instituciones de este país. Esta investigación plantea lo siguiente.

El contrato por interinato, de acuerdo a las entrevistas resulta más utilizado en instituciones estatales, consiste en préstamo de un servicio que puede ser material o intelectual por parte del trabajador contratado, por un tiempo no mayor de seis meses. En este tipo de contrato se sustituye al titular de la plaza, mientras que se encuentra ausente por diferentes razones que la ley ampare, artículos 66 y 67 del Código de Trabajo. A la vez permite que se cubra la vacante de una empresa y así no deja de prestar el servicio.

4.3 Condiciones mínimas del contrato por interinato a sugerencia de los entrevistados

- El sueldo y las prestaciones laborales deberán ser los mismos
- Seguro médico
- Garantías laborales
- No debe tener condiciones mínimas
- Las condiciones que debe tener un contrato fijo
- Un salario mayor al mínimo e indemnización
- Prestaciones laborales
- Las que tiene el puesto o plaza que cubre
- Salario y trabajo dignos y oportunidad de continuidad laboral
- Todas las prestaciones laborales
- Indemnización

- Aguinaldo, dependiendo del tiempo que dura el interinato
- Las mismas que el contrato original estipule, y que recibe la persona que se sule.

4.4 Algunos factores que determinan la duración del contrato

Los entrevistados consideran que los factores siguientes determinan la duración del contrato interino del trabajador:

- La situación y condiciones de la persona retirada
- La causa por la que se retiró el titular
- El tiempo de ausencia del trabajador titular
- La situación de la empresa y del empleado al que cubre
- El tiempo de ausencia del titular
- El tiempo de suspensión de la persona a la que se cubre

El contrato para trabajadores interinos no se encuentra regulado en la ley, sino que se integra con una serie de normas que se regulan en el Código de Trabajo y en la Ley de Servicio Civil.

La ponencia estriba en el hecho de que para este tipo de contrataciones, como ha sucedido en el caso de los contratos a plazo fijo, se fundamente en el Artículo 26 del Código de Trabajo que describe: "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 contrato 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”.

4.5 Propuesta de la inclusión del contrato por interinato en el Código de Trabajo

En Guatemala no está normado en la ley el contrato por interinato. Sin embargo, existe una contratación que se hace durante la ausencia de labores de un trabajador en una institución. Los estudiantes encuestados respondieron que conocen de los siguientes casos: *por maternidad, accidente, enfermedad y vacaciones*.

La propuesta como posible solución ante la necesidad de normar el contrato por interinato consiste en lo siguiente:

Confrontación de las características de este Contrato con la legislación guatemalteca laboral.

- a) Que el espíritu del Código de Trabajo, es hacer valer su normativa, y en el caso de la norma anteriormente citada no sería la excepción, el principio de estabilidad de que debe gozar el trabajador en tal calidad, y es por ello que establece que en todo contrato individual de trabajo, debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido.

- b) Cuando se establece salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario, es cuando efectivamente surge una razón del patrono para dar por terminado un contrato a plazo fijo dentro del plazo señalado o bien para obra

determinada, como sucede en el caso por ejemplo de quiebra del patrono, o bien en el caso de que las circunstancias de la actividad laboral no ofrecen mayores necesidades de continuar contando con la persona que fue contratada a plazo fijo, como por ejemplo, cuando la cadena de supermercados contrata para las épocas navideñas, personal vacacionista, que en vista de esa categoría, terminada las vacaciones de los jóvenes, quienes en su mayoría se dedican a estudiar, termina.

c) Que la ley estipula que aunque un trabajador haya firmado un contrato de trabajo a plazo fijo, o bien haya firmado un contrato de trabajo para obra determinada, debe entenderse que será a plazo indefinido, y que si subsiste la actividad laboral que esta realizando la persona denominada trabajador, no puede darse por terminada la relación laboral, pese a que se hubiere pactado, como por ejemplo, en el caso de la Administración Pública, que se contrato de manera temporal o a plazo fijo a una persona para que realice determinada actividad, y que esa actividad no concluye por la naturaleza de la misma, sino que podría darse el caso de que tendría que concluir por el vencimiento del contrato, lo cual no debe ser así, sino que el espíritu de esta normativa, es el hecho de que no pueda violentarse en el caso del trabajador, su derecho al trabajo, cuando es contratado a plazo fijo siendo que la actividad que esta desarrollando no ha concluido.

d) Como lo estipula la ley, en el caso de los contratos a plazo fijo y para obra determinada son EXCEPCIONALES, y sólo pueden celebrarse en el caso de

que la empresa o institución tenga una naturaleza accidental o temporal en la actividad laboral que realiza, y si es permanente, los trabajadores o el trabajador contratado bajo estas condiciones, se entenderá que es por plazo indefinido.

El contrato para trabajadores interinos, con base a lo anterior, forma parte de una modalidad de los contratos a plazo fijo o bien para obra determinada, y en donde el tiempo de duración es relativamente corto. Conforme lo establece la ley son contratos excepcionales, y que sólo se pueden celebrar en todo caso, si la empresa o institución tiene una naturaleza accidental o temporal en el servicio que presta.

Que el Contrato de interinidad se incluya en el Código de Trabajo, para establecer la celebración de este tipo de contratos, por la naturaleza de los mismos, y el carácter que conforme la legislación guatemalteca conlleva, pueden celebrarse bajo tres circunstancias puntuales:

- a) Para sustituir a un trabajador de una empresa o institución, en donde se quede estipulado la reserva del derecho del puesto, por diversidad de circunstancias, enfermedad, por parto, licencias con goce o sin goce de salario, vacaciones, o casos análogos.
- b) Por el hecho de que exista una suspensión de contratos por diversas causas, ya sea por voluntad del trabajador o por voluntad del patrono o bien por ambos, para cubrir temporalmente un puesto de trabajo.

- c) En el caso de ascensos o promociones que sean contratados de manera interina para el puesto al que se pretende ascender o promover. (Con relación a este inciso en la administración pública sería con la plaza que se encuentre vacante de conformidad al listado que se encuentra regulado en la Oficina Nacional de Servicio Civil -ONSEC-, y que de conformidad le favorezca a la persona que tendría que hacer ascendida).

El establecimiento en la ley de que no se hace necesario que el trabajador interino desempeñe las mismas funciones que el trabajador sustituido resulta importante. Pues se trata de cubrir la ausencia de un trabajador con reserva de puesto de trabajo, con independencia del puesto que realmente ocupe el trabajador contratado interinamente.

También, que el contrato debe realizarse a jornada completa, o bien, el patrono puede quedar en libertad de contratar a tiempo parcial, con el fin de que sólo realice las actividades principales que realizaba el trabajador titular, y que por carácter urgente las dejara sin hacer. O coordinar con el jefe inmediato, las actividades laborales que hará durante el tiempo que se estipuló en el contrato interino.

Esta tesis pretende que se norme el hecho de que como trabajador interino pueda pactarse un período de prueba. Lo que contribuirá a que el trabajador sea tomado en consideración para otros trabajos interinos, o bien de manera permanente.

El Código de Trabajo debe regular un tiempo específico para considerar a un trabajador interino, se sugiere que sea de seis meses máximo o bien el tiempo que dure la licencia o permiso con goce o sin goce de salario del trabajador titular. El trabajador tiene derecho de solicitar que sea confirmado en el puesto o en otro de igual o mejor categoría, transcurrido el tiempo para el que fue contratado interinamente. También, pasado los seis meses podría estipularse, no celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración.

Lo forma de realización de este contrato debe ser por escrito, debido a las condiciones que deben estipularse. Esta modalidad deberá constar todas las especificaciones necesarias y claras para el trabajador como para el patrono, principalmente cuando se refiera a los servicios públicos.

Este contrato deberá registrarse en la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro del plazo de ocho días posteriores a la fecha de la suscripción del mismo, bajo responsabilidad del patrono de hacerlo en el plazo señalado, sin que ello pueda tener efectos negativos en el trabajador, o quiera tratarse de impugnarlo de nulidad por esta omisión formal que sólo es imputable al patrono.

Este contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido cuando no se hubiera formalizado por escrito, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal. De acuerdo a lo que preceptúa el Artículo 26 del Código de Trabajo. En el supuesto de que se trate de un contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará que el

contrato se presume celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.

La regulación a la suspensión de este tipo de contratos también debiera hacerse. Al respecto, deberá contemplarse en las normas que regulan lo relativo a la suspensión de los contratos de trabajo, lo relativo a los contratos de trabajadores interinos, y dentro del cual deberá contemplarse, el hecho de que en caso de suspensión no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario, y que debe estipularse en los supuestos de que la suspensión sea de manera parcial o total, por parte del patrono o por parte del trabajador.

La extinción de los contratos de trabajadores interinos deberá estipularse dentro de los supuestos siguientes:

- a) Por la reincorporación del trabajador sustituido y titular del puesto.
- b) Por el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
- c) Por la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
- d) Por el transcurso del plazo de seis meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección conforme las normas que se regulan en la Ley de Servicio Civil o en el Código de Trabajo.

La conveniencia de establecer, en caso de que el trabajador titular del puesto fuere ascendido a otro puesto superior, que el trabajador interino tendría preferencia en el proceso de selección conforme la ley.

Asimismo, tendría que estipularse en la ley, el hecho de que el patrono tiene la obligación de denunciar expresamente en el caso de que vaya a concluir el contrato de trabajo a la autoridad correspondiente, es decir, a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el plazo de ocho días antes de la finalización del trabajo efectivo.

En todo caso, si no lo hiciera así, y el trabajador continuara prestando sus servicios en la empresa o institución, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación de servicios. También convendría establecer las condiciones del trabajador interino frente a la seguridad social del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Por último, es importante, que en vista de que el trabajador en su calidad como tal fue contratado para un plazo fijo o bien obra determinada, debe entenderse mediante el espíritu de las normas de trabajo, como indefinido, y que la causa por la cual el trabajador ya no labora para dicha empresa o institución, terminó, no por voluntad de éste, sino por haber concluido el plazo para el cual fue contratado interinamente.

En el caso de la extinción del contrato da derecho a indemnización y al pago de todas las prestaciones laborales correspondientes, salvo el caso de que fuere contratado en el puesto al cual estaba cubriendo de manera interina, a de manera definitiva, convirtiéndose en trabajador permanente y no interino a partir de esa fecha.

Sin embargo, para efectos de pago de indemnización y demás prestaciones laborales, deberá computarse la fecha a partir del momento en que tomó posesión del puesto interinamente y del cual hubiera sido confirmado por la autoridad competente.

CONCLUSIONES

1. La legislación comparada interpreta el derecho al trabajo como de carácter económico-social, cuyo contenido básico está constituido por el derecho a obtener un puesto de trabajo.
2. La ley de Servicio Civil regula la relación entre Estado-empleados o funcionarios públicos de la Administración Pública.
3. La ley de Servicio Civil estipula que existen nombramientos provisionales y de emergencia (comprobada), debido a que las vacantes fueran imposibles de cubrir.
4. El contrato para trabajadores interinos no se encuentra de manera específica regulado en la ley, sino que se integra con una serie de normas que se regulan en el Código de Trabajo, como en la Ley del Servicio Civil.
5. El contrato para trabajadores interinos es de uso frecuente, principalmente en la Administración Pública. Por necesidad que tienen algunos trabajadores que se ausentan a sus labores por diversas circunstancias.
6. El contrato para trabajadores interinos tiene como objetivo sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, su tiempo de duración es el que existe durante la ausencia del trabajador sustituido y se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido, sin responsabilidad de parte del patrono.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda que se establezca el contrato para trabajadores interinos en el Código de Trabajo y la Ley de Servicio Civil.
2. El Estado debe velar porque se cumplan las leyes, a través de las instituciones encargadas como por ejemplo la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.
3. Que el Estado evalúe la contratación de personal bajo el renglón 029 puesto que en algunos casos se perjudica a mediano y largo plazo a los trabajadores contratados.
4. Esta tesis pretende que se norme el hecho de que como trabajador interino pueda pactarse un período de prueba. Lo que contribuirá a que el trabajador sea tomado en consideración para otros trabajos interinos, o bien de manera permanente.
5. La facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales debería proponer una iniciativa ante el Consejo Superior Universitario para la creación de una ley que ampare al trabajador interino.
6. El trabajador interino debería buscar asesoría legal ante el Bufete Popular, por si tuviera problemas en su interinato.

ANEXOS.



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
TRABAJO DE TESIS
ENTREVISTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO

Lugar _____ Fecha _____

Sexo: f ____ m ____

1. ¿En qué consiste la contratación por interinato?

2. ¿Cree usted que la contratación por interinato es beneficiosa para el trabajador?

Si ____ No ____

¿Por qué? _____

3. ¿Considera usted que el trabajador contratado de manera interina tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador contratado de forma indefinida?

Si ____ No ____

¿Por qué? _____

4. ¿Qué condiciones mínimas laborales sugiere que debe tener el contrato por interinato?

5. ¿Por qué causas es utilizado más el contrato por interinato?

Maternidad _____ Accidente _____ Enfermedad _____

Otros _____

6. ¿Qué factores determinan la duración del contrato por interinato?

7. ¿En qué instituciones es más frecuente el uso del contrato por interinato?

Estatales _____ Privadas _____

¿Por qué? _____

8. ¿Cree usted que el contrato por interinato contradice el principio de estabilidad laboral?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

9. ¿Considera que el contrato por interinato esta debidamente legislado en la ley guatemalteca?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

10. ¿De ser necesario, en que parte de la ley sería conveniente que se regule el contrato por interinato?

Constitución _____ Código de Trabajo _____ Ley de Servicio Civil _____

¿Por qué? _____



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

TRABAJO DE TESIS
ENTREVISTA DIRIGIDA A TRABAJADORES O EXTRABAJADORES POR
INTERINATO CON PENSUM CESARRADO.

Sexo: f ____ m ____

1. ¿Qué piensa de la contratación por interinato?

2. ¿Sabe usted en qué consiste la contratación por interinato?

Si ____ No ____

Por qué _____

3. ¿Sabe usted cuáles son las causas por las que se da el contrato por interinato?

Si ____ No ____

Por qué _____

4. ¿Qué opina de este tipo de contratación?

5. ¿Qué derechos tiene el trabajador interino?

6. ¿Qué obligaciones tiene el trabajador interino?

7. ¿Cómo se considera el plazo del contrato por interinato?

Fijo _____ Temporal _____

Por qué _____

8. ¿En qué instituciones es más frecuente el uso de este contrato?

Estado _____ Iniciativa Privada _____ Por qué _____

9. ¿Está en la ley guatemalteca esta modalidad?

Si _____ No _____

Por qué _____

10. ¿Sería conveniente legislar en Guatemala la contratación por interinato?

Si _____ No _____

Por qué _____

11. ¿En que parte de la ley sería conveniente que se regule el contrato por interinato?

Constitución _____ Código de Trabajo _____ Ley de Servicio Civil _____

Por qué _____

12. ¿Qué condiciones mínimas sugiere debería contener esta contratación?



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
TRABAJO DE TESIS

ENCUESTA DIRIGIDA A ESTUDIANTES DEL DÉCIMO SEMESTRE.

Lugar _____ Fecha _____

Sexo: f _____ m _____ Trabaja: Si _____ No _____

1. ¿Cree usted que la contratación por interinato es beneficiosa para el trabajador?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

2. ¿Cree usted que el contrato por interinato contradice el principio de estabilidad laboral?

3. ¿Considera usted que el trabajador contratado de manera interina tiene los mismos derechos y obligaciones que el trabajador contratado de forma indefinida?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

4. ¿Qué condiciones mínimas laborales sugiere que debe tener el contrato por interinato?

5. ¿Por qué causas es más utilizado el contrato por interinato?

Maternidad_____ Accidente_____ Enfermedad_____

otros_____

6. ¿Qué factores determinan la duración del contrato por interinato?

7. ¿Considera que el contrato por interinato esta debidamente legislado en la ley guatemalteca?

Si _____ No _____

¿Por qué?_____

BIBLIOGRAFÍA

- BARREIRO GONZÁLEZ, Guillermo. **La sustitución del trabajador con derecho a reserva.** El contrato de interinidad. Ed. y Civitas, Madrid 1986.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Vol. I. 3ª. Ed. Argentina, Librería Editorial Depalma, S. A. 1986.
- CAMPS RUIZ, Luis. **La contratación laboral temporal.** Tirantlo Blanch, Valencia 1995.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** Vol. I. Porrúa, S. A., México 1984.
- DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo.** T. II. Ed. Porrúa, 1976.
- DICCIONARIO **Espasa Calpe**, S.A. Madrid España 2000.
- DICCIONARIO Enciclopédico de Consulta Encarta 2005.
- GIL BARRIENTOS, Guillermo Ernesto, **La continuidad de la relación laboral de los empleados por contrato a plazo fijo.** Tesis. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, USAC. 2007.
- LÓPEZ CHEN, Felipe Oliverio. **Violación de a jornada diurna de trabajo de los menores de edad, por falta de fiscalización de la autoridad administrativa de trabajo.** 1997.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Ed. Universitaria, Guatemala 1974.
- LUJÁN ALCARAZ, Joaquín. **La contratación privada de servicios y el contrato de trabajo.** Madrid, España, Ed. Tecnos 1994.
- MONTOYA MELGAR, Augusto. **Derecho y trabajo.** Madrid, España 1997.
- OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Ed. Heliasta, S.R.L. 1979.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. Y CARDENAL CARRERO, M. **Los contratos temporales ordinarios en el ordenamiento laboral, la ley actualidad.** Madrid, 1996.

Legislación

Constitución Política de la República de Guatemala. (Asamblea Nacional Constituyente de 1985).

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

Código de Trabajo y sus reformas. Decreto número 1441.

Ley de Servicio Civil. Decreto número 1748.

Ley Orgánica del IGSS. Decreto número 295.

Reglamento del IGSS. Acuerdo Gubernativo número 481.

Vínculos Web

[http:// www.ipyme.org/temas/laboral/contratos/interinidad.htm](http://www.ipyme.org/temas/laboral/contratos/interinidad.htm)