

**Informe Ejecutivo**  
**Propuesta de Acuerdo Gubernativo**  
**para la Regularización de la Tercerización en Guatemala**

*20 de julio 2011*

**Consultor:** Alejandro Argueta R.

# CONTENIDO

I.	Introducción .....	3
II.	Diseño de Plan de Trabajo.....	5
III.	Estrategia para la incidencia .....	6
IV.	Proyecto de Acuerdo Gubernativo.....	8
V.	Anexos .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

# I. Introducción

Este informe presenta los resultados de la consultoría que son los siguientes:

- a) Propuesta de acuerdo gubernativo.
- b) Diseño de plan de trabajo sobre acompañamiento de las organizaciones a la propuesta de reglamento.
- c) Diseño de aspectos puntuales de la estrategia.

Estos productos fueron realizados siguiendo la metodología que se detalla a continuación.

## 1. **Visitas de Campo:**

Se realizaron tres visitas de campo:

- a) Dirección de Aeronáutica Civil: Sindicato de trabajadores y centro de trabajo (entrevista y recorrido de campo)
- b) Sindicato de Trabajadores de Embotelladora Central Sociedad Anónima, Empresas Anexas y Conexas con las cuales conforma una misma unidad económica (entrevista con directivos sindicales).
- c) Compañía de Desarrollo Bananero de Guatemala, Sociedad Anónima (entrevista y recorrido de campo).

El propósito de esta actividad fue establecer una precisión sobre necesidades concretas que presentaran estas actividades en cuanto a lo que se solicitó como parte del diseño del acuerdo gubernativo.

## 2. **Revisión de fuente documental:**

La fuente principal de referencia para la elaboración del proyecto de acuerdo gubernativo fue el estudio de Byron Silvano Morales Dardón : “Características de la tercerización en Guatemala”; las leyes sobre la misma temática que fueron proporcionadas por 3F Dinamarca y las fuentes propias del consultor.

## 3. **Diseño del Proyecto de Acuerdo:**

Con esa información se determinó dos ejes fundamentales para el diseño del proyecto de acuerdo:

- a) Que los problemas principales identificados por las organizaciones sindicales son:
- b) Que es coherente que la estructura de la propuesta responda a las pautas y paradigmas establecidos por Recomendación No. 198 de la Organización Internacional del Trabajo relativa a La Relación de Trabajo.

La propuesta de acuerdo gubernativo que se presenta en este informe responde a ambos ejes.

Al final de este informe se adjuntan tres anexos que tienen relación con los productos de la consultoría.

## II. **D**iseño de Plan de Trabajo

### Introducción:

Esta propupuesta de diseño de plan de trabajo tiene como objetivo establecer la planificación de una actividad de acompañamiento para la realización de acciones sindicales ante los problemas que derivan de prácticas de tercerización laboral en Guatemala.

### Metodología:

Las actividades serán realizadas tomando como eje principal la incidencia política sindical desde los planteamiento de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa del 2008.

### Misión:

Establecer la problemática derivada de prácticas de tercerización laboral como un punto de alta relevancia en la agenda pública de la política laboral guatemalteca.

### Visión:

Realizar una acción sindical bajo el paradigma del Trabajo Decente en actividades sectoriales afectadas por la tercerización laboral.

### Ejes Estratégicos:

- a) Planteamiento del problema: Es necesario plantear, ante los niveles directivos de las organizaciones sindicales, los problemas derivados de las prácticas de tercerización laboral como un asunto de agenda pública dentro de la política laboral. Este planteamiento incluye la discusión y apropiación de la propuesta de acuerdo gubernativo como un inicio de política nacional de protección de la relación de trabajo.
- b) Incidencia pública: Divulgación del problema y de la propuesta de acuerdo gubernativo a nivel de bases, organizaciones sindicales nacionales y regionales, organismos de derechos humanos, órganos de consulta tripartita, autoridades públicas de los tres poderes del estado y organizaciones de empleadores.

- c) Presentación de propuesta: Acompañamiento formal a la presentación y detección de casos concretos que requieran atención directa.

### III. **E**strategia para la incidencia

A continuación se puntualizan algunas ideas básicas de los ejes estratégicos anteriores:

a) **Casos concretos:** La incidencia que puedan tener las organizaciones sindicales dependerá de la visualización que se tenga de las consecuencias que ocasiona las prácticas de tercerización laboral.

Estas consecuencias deberían ser visibles en por lo menos tres niveles:

1. Precarización de derechos específicos de trabajadores.
2. Definición de una política económica de carácter predatorio e insuficiencia de la institucionalidad del sistema de justicia laboral para prevenir y solucionar este tipo de conflictos.
3. Disminución de capacidad de competitividad de patronos específicos.

La existencia de casos concretos permite demostrar la necesidad del planteamiento de una Política Nacional de protección de la relación laboral.

b) **Agenda Pública:** Solamente evidenciando el carácter público del problema social y económico que acarrea la tercerización laboral es posible colocar la discusión de la propuesta sindical en la agenda de las autoridades políticas que toman la decisión de plantear soluciones.

Un mecanismo de relevancia para lograr esta incidencia es solicitar a la OIT los derechos de impresión de la Guía Anotada para la aplicación de la Recomendación No. 198. La distribución de esta guía debería ser a nivel de operadores del sistema de justicia laboral y con los directivos sindicales y sus asesores.

La distribución de este documento, diagramado y editado con la mejor calidad posible, permitirá fortalecer la incidencia pública del planteamiento del problema.

Otro mecanismo es la discusión pública del problema a nivel académico, es decir, incluyendo facultades de derecho, ciencia política, económica y administración de empresas. En esto puede tener participación el sector empleador y sus asociaciones gerenciales.

c) **Planteamiento de propuesta:** Junto con el planteamiento formal de la propuesta es conveniente plantearla a los órganos de consulta o diálogo social que existan a nivel institucional. Es obligación del gobierno de Guatemala plantear la propuesta a esos órganos de consulta pero es oportuno que las propias organizaciones sindicales soliciten que esa consulta se realice y sometan directamente la consulta a través de sus representantes en dichos órganos.

## IV. **P**royecto de Acuerdo Gubernativo

## **Ministerio de Trabajo y Previsión Social Proyecto de Acuerdo Gubernativo**

### **El Presidente de la República**

#### **Considerando:**

Que el desarrollo de las formas de producción ha alcanzado, bajo la etapa de la globalización, una complejidad relevante que tiene un impacto directo en las condiciones de trabajo de las personas, el cual puede provocar una degradación de la protección social y económica que los y las trabajadoras deben gozar para garantizar que sus esfuerzos en el trabajo les brinden resultados y oportunidades coherentes con los objetivos de desarrollo económico y social desde una perspectiva de justicia social;

#### **Considerando:**

Que en el contexto de la economía internacional con amplias oportunidades de movilización de inversiones y de descentralización de procesos productivos, Guatemala puede aprovecharse de sus potencialidades para impulsar la competitividad de su economía; sin embargo, esa oportunidad también implica el riesgo de favorecer la precarización de las condiciones de trabajo, especialmente, el desarrollo de fraudes de la ley laboral que impliquen una amenaza a la relación de trabajo como lo son: el encubrimiento por medio de contratos civiles o mercantiles, las relaciones triangulares de trabajo en donde se oculta al verdadero patrono o la tergiversación de relaciones temporales de trabajo;

#### **Considerando:**

Que la Recomendación 198 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en 2006, establece orientaciones técnicas para el diseño de políticas nacionales que se implementen para prevenir y erradicar las prácticas que deterioran el ámbito de la relación de trabajo, es pertinente emitir una reglamentación que permita iniciar el proceso de gestión de esa política nacional con el objeto de proteger a los y las trabajadoras de los perjuicios que dichas prácticas de fraude laboral les ocasionan;

#### **Por Tanto:**

En ejercicio de las facultades y obligaciones conferidas en el artículo 183 inciso e) de la Constitución Política de la República,

## **Acuerda:**

Emitir el siguiente,

# **Reglamento para la Protección de la Relación de Trabajo frente a Prácticas de Encubrimiento y Tercerización Laboral**

## **Capítulo Primero:**

### **Disposiciones Generales**

#### **Artículo 1. Objeto.**

Este reglamento tiene como propósito fijar los mecanismos jurídicos e institucionales de la política laboral para la protección de la relación de trabajo con el objeto de alcanzar la protección social efectiva de los trabajadores como elemento fundamental de la eficiencia y competitividad de la economía nacional.

Esta protección legal de la relación de trabajo se instituye frente a cualquier forma de: encubrimiento de la naturaleza jurídica a través de contratos de índole civil, mercantil o de cualquier otra denominación; tergiversación de su duración indefinida y ocultamiento de personas a las que les corresponda la calidad de patronos.

Todas estas prácticas de encubrimiento constituyen fraude de ley y no anulan los derechos sociales que derivan del régimen legal e institucional de la relación de trabajo ni las obligaciones de cotización a organismos de protección social.

## **Artículo 2: Contenido.**

El objeto de este reglamento abarca disposiciones sobre instituciones establecidas en el Código de Trabajo, convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala.

## **Artículo 3: Ámbito de aplicación.**

Las disposiciones de este reglamento tienen carácter de ley general y se aplican a todas las relaciones de trabajo en el sector privado y público.

Son responsables de su aplicación todas las autoridades competentes de la administración pública y de los tribunales de trabajo y previsión social.

## **Artículo 4. Definiciones.**

La interpretación general de este reglamento debe realizarse según las reglas establecidas en el artículo 10 de la ley del Organismo Judicial y 17 del Código de Trabajo. Como complemento deben tomarse en consideración las siguientes definiciones:

- a) Encubrimiento de la relación de trabajo: Consiste en un fraude de ley por medio del cual una persona, individual o jurídica, contrata los servicios personales de otra bajo condiciones de subordinación, es decir, bajo la dirección y dependencia continuada del empleador, ocultando la naturaleza jurídica laboral de la relación por medio de la suscripción de contratos de naturaleza civil o mercantil que dan la apariencia de que la persona que presta el servicio personal lo realiza en forma independiente o por cuenta propia.
- b) Relación de trabajo triangular: Se produce cuando en una relación de trabajo además de la intervención comúnmente establecida entre trabajador y patrono, participan terceros actores normalmente derivado de la intermediación de contratos civiles o mercantiles que implican la subcontratación o tercerización de los prestación de servicios o producción de bienes.
- c) Subcontratación o tercerización laboral: Es el vínculo específico por medio de la cual se unen dos o más personas, jurídicas o individuales, en calidad de patrono frente a uno o más trabajadores que prestan sus servicios en una relación de trabajo triangular.

- d) Empresa: Para el efecto de la aplicación de todas las leyes laborales vigentes en la República de Guatemala se entiende por empresa la unidad de organización económica para la producción de bienes o servicios que implica el relacionamiento de capital y trabajo por medio de un control o dirección central. En consecuencia una empresa, desde el punto de vista laboral, puede comprender una o más personas individuales o jurídicas que conformen la misma unidad económica.
- e) Centro de trabajo: Es el lugar específico en donde se ejecutan las labores.
- f) Derechos Fundamentales de Trabajo: Constituyen los derechos humanos en el trabajo indicados en declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 1998.
- g) Trabajo Decente: Se refiere a cualquier situación de trabajo o empleo, subordinado o por cuenta propia, que sea productivo, establecido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y bajo respeto de la dignidad humana. Constituye un eje central de las políticas sociales y económicas del estado de Guatemala con relación a la regulación del trabajo de las personas.
- h) Legislación Laboral: constituye el conjunto de leyes laborales vigentes en Guatemala que comprenden: convenios, convenciones y tratados internacionales, disposiciones constitucionales, leyes ordinarias, leyes reglamentarias emitidas por la administración pública y pactos colectivos.

#### **Artículo 5. Principios.**

La política laboral de protección de la relación de trabajo se basa en los siguientes principios:

- a) Justicia Social: Constituye la base fundamental del régimen laboral y económico del país según los artículos 101 y 118 de la Constitución Política y comprende una aspiración universal referente a la equitativa distribución de oportunidades para el desarrollo y crecimiento económico y social de todas las personas por medio de su trabajo según lo establece la declaración de la Organización Internacional del Trabajo de 2008 sobre justicia social para una globalización equitativa.
- b) Primacía de la realidad: Idea fundamental que rige la determinación de la existencia de una relación de trabajo por medio de las condiciones objetivas en que se presta el servicio personal lo cual constituye la esencia de la relación y prevalece sobre cualquier forma o tipo contrato que simule una relación civil, mercantil o de cualquier otra denominación que pretenda simular una relación de trabajo independiente o por cuenta propia.

## **Capítulo Segundo:**

### **Encubrimiento de la Relación de Trabajo**

#### **Artículo 6. Encubrimiento de la Relación de Trabajo.**

Todo acto de encubrimiento de la relación de trabajo constituye una amenaza al trabajo decente y deteriora la captación de ingresos ordinarios para el Estado y para las instituciones públicas de protección social.

Una vez determinada la situación de encubrimiento de la relación de trabajo por parte de las autoridades públicas será responsable principal el patrono. En ningún caso se podrá considerar que el consentimiento de una persona para trabajar en condiciones de encubrimiento de la relación de trabajo lo haga responsable de simulación de su propio contrato de trabajo.

El encubrimiento de una relación de trabajo implica responsabilidades laborales, administrativas, tributarias y penales para el patrono.

Constituye una agravante particular que el encubrimiento de la relación de trabajo se realice en entidades de la administración pública lo cual implicará la destitución inmediata de la persona que resulte responsable de haber autorizado la contratación de una persona en dicha condición, sin perjuicios de otras responsabilidades administrativas, civiles y penales que le correspondan por su calidad de empleado o funcionario público.

#### **Artículo 7. Determinación de la Existencia de una Relación de Trabajo.**

Los elementos objetivos que determinan la existencia de una relación de trabajo son los establecidos en el artículo 18 del Código de Trabajo:

- a) **Vínculo económico-jurídico:** Es la vinculación existente entre una persona que realiza el trabajo y otra u otras que lo han empleado o contratado por medio de cualquier arreglo o convenio de naturaleza legal. Prevalece en esa relación un interés económico entre las partes lo cual distingue la relación laboral de un trabajo meramente voluntario.

Se presume el interés económico la persona que presta el servicio se vincula a otra con el objeto de obtener los recursos que le permitan la satisfacción de sus necesidades normales de orden material, moral y cultural así como la de sus dependientes económicos.

- b) Prestación personal: En una relación de trabajo quien presta el servicio se compromete a ejecutarlo en forma personal y por lo tanto no puede ofrecer un sustituto.
- c) Dependencia Continuada: Significa que la persona que realiza la prestación del servicio se encuentra integrada a la organización de la empresa. Esto implica que la persona que le ha contratado le proporciona los insumos, materiales e instrumentos necesarios y fundamentales para la realización de sus labores.

Este elemento es esencial para la determinación de la subordinación. La dependencia debe de ser continua a lo largo de toda la relación. Sin embargo el hecho de que el trabajador utilice herramienta o insumos propios que no sean los determinantes del objeto principal de su actividad no anula la existencia de la relación de trabajo.

Así también el hecho de que el trabajador labore en su propio hogar no hace perder el carácter de dependencia continuada cuando el insumo principal para la realización de sus labores lo proporciona el patrono.

- d) Dirección: El control de la ejecución de las labores lo tiene el patrono por lo tanto tiene el poder de dirigir el modo o forma en que se realizarán las labores y el trabajador el deber de obedecerlas. Junto con el elemento objetivo anterior constituyen los criterios fundamentales para la determinación de la subordinación. Sin embargo el hecho que la dirección de las labores recaiga, para ciertos casos, en el propio trabajador no anula la existencia de la relación de trabajo.

Son elementos de la dirección el poder disciplinario del patrono, la sujeción del trabajador a un horario determinado, la indicación instrucciones y el sometimiento del trabajador a estrategias, programas o proyectos definidos por el patrono.

- e) Retribución: Significa que la prestación de servicios se realiza a cambio de un pago periódico y del cual subsiste. No existe relación de trabajo si la persona realiza la prestación del servicio en forma gratuita como parte de una prestación voluntaria. No podrá definirse como trabajo voluntario si el trabajador carece de un medio concreto de subsistencia material.

La dependencia económica del trabajador ante la retribución que recibe de la persona que lo haya contratado es un elemento objetivo de la determinación de una relación de trabajo en el entendido que los ingresos económicos del trabajador dependen de dicha retribución en forma exclusiva o casi exclusiva.

#### **Artículo 8. Perfeccionamiento de la Relación de Trabajo.**

La relación de trabajo existe y se perfecciona, según el artículo 19 del Código de Trabajo, por el simple hecho de iniciar a trabajar en las condiciones objetivas descritas en el artículo anterior.

De esta forma no importa si existe o no existe un documento escrito de trabajo, tampoco es relevante si se le ha dado, al contrato, cualquier otro nombre diferente al de contrato de trabajo. Si se trabaja bajo los elementos descritos en el artículo anterior la relación se rige por las leyes y principios del Derecho del Trabajo.

#### **Artículo 9. Protección Efectiva.**

Toda persona tiene el derecho a gozar de una efectiva protección en contra de cualquier forma de fraude legal que encubra su relación de trabajo por medio de formas contractuales que simulen la existencia de un trabajo independiente o por cuenta propia.

Una vez este determinado el encubrimiento de la relación de trabajo por parte de las autoridades públicas el patrono responsable deberá:

- a) Hacer efectivo de manera inmediata el pago de las prestaciones laborales que correspondan a la persona que ha sido víctima del encubrimiento de su relación de trabajo.
- b) Entregar a Instituto Guatemalteco de Seguridad Social las cuotas correspondientes al trabajador y al patrono que no fueron pagadas oportunamente mientras estuvo encubierta la relación de trabajo
- c) Entregar a otras instituciones de protección social las cuotas que correspondan y que no fueron pagadas oportunamente mientras estuvo encubierta la relación de trabajo.
- d) Entregar a la Superintendencia de Administración Tributaria los impuestos que correspondan derivados de la nulidad del contrato civil o mercantil que encubrió una verdadera relación de trabajo.
- e) Pagar las multas que correspondan según el artículo 272 del Código de Trabajo.

#### **Artículo 10. Sectores vulnerables.**

Cuando un acto de encubrimiento de la relación de trabajo afecte derechos fundamentales en el trabajo con relación a la igualdad de trabajo de mujeres trabajadoras, por ejemplo derechos de maternidad, o en contra de adolescentes trabajadores, además de las responsabilidades descritas en el artículo anterior, el patrono deberá ser responsabilizado por todas las consecuencias que establezcan las leyes particulares en estos casos.

**Artículo 11. Verdadero contrato civil o mercantil.**

La prestación de servicios personales bajo el régimen de contratación civil o mercantil será posible en forma efectivamente legal cuando no exista en absoluto ninguno de los elementos objetivos que determinan la subordinación entre el prestador del servicio y su empleador.

En este caso no existirá relación de trabajo.

## **Capítulo Tercero: Relaciones de Trabajo Triangulares**

**Artículo 12. Derecho a conocer el patrono.**

Todo trabajador que se encuentre en una relación triangular de trabajo tiene el derecho fundamental de conocer cual o cuales personas, individuales o jurídicas, tienen frente a su relación de trabajo la calidad de patrono.

**Artículo 13. Determinación de la calidad de patrono.**

Se considera que existe responsabilidad como patrono cuando, en una relación triangular de trabajo, una o más personas, individual o jurídica, ejercen el control del proceso de producción del servicio o bien que constituya el objeto de las labores que deban realizar los trabajadores subcontratos o tercerizados.

Los elementos que comprenden el control del proceso de producción pueden estar definidos por los siguientes elementos, aunque esta enunciación no excluye la concurrencia de cualquier otra situación que produzca el efecto de mantener el control de dicho proceso:

- a) Exigir y supervisar el cumplimiento de estándares de calidad o seguridad en el proceso de producción de bienes o servicios.
- b) Ejercer vigilancia en el cumplimiento de funciones de los trabajadores.
- c) Dirigir instrucciones directamente a los trabajadores.
- d) Ejercer poder de disciplina sobre los trabajadores.
- e) Suministrar en forma continua los insumos, materiales o instrumentos con los que se realizan las labores.
- f) Identificar visualmente a los trabajadores con el distintivo comercial, social, cultural o político.

- g) Instaurar reglamentaciones o directrices de cumplimiento obligatorio en la administración de las relaciones laborales.

Si ante las autoridades públicas se demuestran que existe unidad económica derivada del control de producción del bien o servicio entonces las personas que conforman dicha unidad tendrán el carácter de patrono y serán responsables directamente y en forma solidaria por el cumplimiento de todas las obligaciones legales de carácter laboral y social ante los trabajadores subcontratados o tercerizados.

#### **Artículo 14. Situación especial.**

Cuando la propia ley establezca el vínculo entre una o más personas como una sola unidad económica, por ejemplo: la condición de coexportador según el inciso l) del artículo 3 del decreto legislativo 29-89, tendrán el carácter de unidad económica para el efecto de responder como patrono tanto la o las empresas coexportadoras como las que exportan directamente como empresas principales.

#### **Artículo 15. Protección Eficaz.**

Cuando una situación de subcontratación o tercerización laboral haya sido determinada por las autoridades públicas las personas, individuales o jurídicas, que conformen la misma unidad para efecto de cumplimiento de responsabilidades laborales y sociales responderán según la regla establecida en el artículo 81 del Código de Trabajo.

En este sentido responderá ante los trabajadores y entidades públicas la empresa que tenga el carácter de principal por la totalidad de obligaciones sociales y laborales.

#### **Artículo 16. Descentralización Productiva.**

No existirá subcontratación o tercerización laboral entre personas individuales o jurídicas cuando por medio de los contratos civiles o mercantiles se establezcan verdaderos suministros de servicios o producción de bienes sin que exista control de dicho proceso de una persona sobre otra.

En estos casos existirá total libertad de contratación civil o mercantil y cada persona será responsable ante los trabajadores que le presten servicios sin que sea posible dirigir acciones con la persona o empresa subcontratante.

#### **Artículo 17. Contratistas de Autoridades Públicas.**

En los contratos celebrados con autoridades públicas se deberá cumplir en forma rigurosa la determinación del patrono en la persona del contratista público según las estipulaciones del convenio 94 de la Organización Internacional del Trabajo y del acuerdo gubernativo del diecisiete de septiembre de mil novecientos ochenta y uno.

Cuando no se cumpla con esta situación el Estado tendrá la calidad de empresa principal y responderá ante los trabajadores subcontratados por el contratista público en todo lo relativo a sus derechos laborales.

Los funcionarios o empleados públicos que resulten responsables de esta omisión serán destituidos inmediatamente sin perjuicio de cualquier responsabilidad civil o penal.

## **Capítulo Cuarto: Trabajadores Temporales**

### **Artículo 18. Relación de trabajo temporal.**

Se denomina relación o contrato de trabajo temporal aquellas constataciones que se realizan a plazo fijo o para obra determinada según el artículo 25 del Código de Trabajo.

Estas contrataciones tienen naturaleza de excepción ya que la regla general es la contratación a tiempo indefinido.

### **Artículo 19. Determinación de una relación de trabajo temporal.**

Los contratos a plazo fijo o de obra determinada solo pueden celebrarse en forma legal cuando cumplan una de las dos condiciones siguientes:

- a) Responder a circunstancias accidentales: Significa que el objeto del contrato de trabajo consiste en actividades que no constituyen el objeto principal de la actividad que realiza el patrono sino a contingencias que no pudieron ser previstas.
- b) Responder a una temporada: Significa que el objeto del contrato de trabajo consiste en actividades que no constituyen el objeto principal de la actividad que realiza el patrono sino que responden a necesidades contingentes determinadas por una circunstancia temporal.
- c) Debe estar claramente documentada la aceptación del trabajador con relación a la naturaleza temporal o accidental de su contratación.

### **Artículo 20. Protección Eficaz.**

Cualquier contratación que se denomine temporal, a plazo fijo, a obra determinada o por cualquier denominación que establezca el patrono y que no cumpla con los requisitos descritos en el artículo anterior es nula y asegura al trabajador todos los derechos que le corresponden por relación de trabajo a tiempo indefinido.

En ningún caso la aceptación del trabajador con respecto a la contratación temporal impuesta por el patrono como tergiversación de una relación de trabajo a tiempo indefinido podrá ser utilizada como justificación de una contratación temporal.

Se incluye en esta disposición la repetición del período de prueba según lo establecido en el artículo 81 del Código de Trabajo.

La subsistencia de la causa que le origen a una contratación originalmente temporal en forma válida y la repetición o continuidad del trabajador en la realización de las labores le da el carácter de contratación laboral a tiempo indefinido independientemente de los documentos o actos que el patrono imponga para la interrupción de la continuidad de la relación de trabajo.

## **Capítulo Quinto:**

### **Libertad Sindical**

#### **Artículo 21. Derecho Fundamental de Libertad Sindical y Negociación Colectiva.**

Todas las personas que trabajen en situaciones de encubrimiento de la relación de trabajo, subcontratación o tercerización laboral en relaciones triangulares de trabajo o en relaciones de trabajo temporales gozan del derecho Fundamental de Libertad Sindical y Negociación Colectiva.

En consecuencia todas estas personas tienen total libertad para fundar sindicatos o afiliarse a los que ya existan, así como de constituir u afiliarse a las organizaciones de trabajadores que estimen convenientes.

En ningún caso se requerirá autorización previa del patrono o del Estado para ejercer este derecho.

Cualquier limitación del ejercicio de este derecho se considerará acto de discriminación por circunstancias antisindicales.

## **Capítulo Sexto:**

### **Institucionalidad**

#### **Artículo 22. Política Nacional.**

El Organismo Ejecutivo diseñara e implementará una Política Nacional para la defensa del ámbito de la relación de trabajo la cual comprenderá por lo menos los siguientes aspectos:

- a) proporcionar a los interesados, en particular a los empleadores y los trabajadores, orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes;
- b) luchar contra las relaciones de trabajo encubiertas, en el contexto de, por ejemplo, otras relaciones que puedan incluir el recurso a otras formas de acuerdos contractuales que ocultan la verdadera situación jurídica, entendiéndose que existe una relación de trabajo encubierta cuando un empleador considera a un empleado como si no lo fuese, de una manera que oculta su verdadera condición jurídica, y que pueden producirse situaciones en las cuales los acuerdos contractuales dan lugar a que los trabajadores se vean privados de la protección a la que tienen derecho;
- c) adoptar normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales, incluidas las que vinculan a varias partes, de modo que los trabajadores asalariados tengan la protección a que tienen derecho;
- d) asegurar que las normas aplicables a todas las formas de acuerdos contractuales estipulen a quién incumbe la responsabilidad por la protección que prevén;
- e) proporcionar a los interesados, y en particular a los empleadores y los trabajadores, acceso efectivo a procedimientos y mecanismos que sean expeditos, poco onerosos, justos y eficaces para la solución de controversias relativas a la existencia y las condiciones de una relación de trabajo;
- f) asegurar el cumplimiento y la aplicación efectiva de la legislación sobre la relación de trabajo, y
- g) prever una formación apropiada y adecuada sobre normas internacionales del trabajo pertinentes, derecho comparado y jurisprudencia para la judicatura, los árbitros, los mediadores, los inspectores del trabajo y otras personas encargadas de la solución de controversias y del cumplimiento de las leyes y normas nacionales en materia de trabajo.

### **Artículo 23. Integralidad.**

La autoridad rectora de esta política será el Ministro de Trabajo y Previsión Social, pero estará obligado a integrar el diseño, gestión, implementación y evaluación de acciones con el Ministro de Economía.

Además deberá establecerse una Comisión Nacional Institucional conformada por las autoridades anteriores y además por el Superintendente de Administración Tributaria, el Gerente del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, del Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada de Guatemala y el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad con el

objeto de coordinar acciones para evitar la defraudación de sus ingresos corrientes a causa de encubrimiento de la relación de trabajo o cualquier otro fraude de la ley laboral.

Esta comisión también estará integrada por el Contralor General de Cuentas para realizar la supervisión del cumplimiento del convenio 94 de la Organización Internacional del Trabajo en todo contrato con autoridades públicas.

**Artículo 24. Programa intensivo de inspección del trabajo.**

El Ministro de Trabajo deberá implementar inmediatamente un plan sectorial de inspección del trabajo para la determinación de fraudes legales en el ámbito del encubrimiento de la relación de trabajo, subcontratación o tercerización laboral o relaciones temporales de trabajo con el objetivo de corregir las situaciones fraudulentas y plantear procedimientos de sanción.

**Artículo 25. Incentivos patronales.**

El Ministro de Trabajo deberá establecer un programa de incentivos a todos aquellos patronos que estando en situaciones de fraude de ley laboral por encubrimiento de la relación de trabajo, subcontratación o tercerización laboral o relaciones temporales de trabajo deseen someterse voluntariamente a un proceso progresivo de normalización de su situación laboral.

## **Capítulo Séptimo:**

### **Disposiciones Finales**

**Artículo 26. Consulta Tripartita.**

El Organismo Ejecutivo realizara consultas efectivas y de buena fe con las organizaciones de trabajadores y de empleadores sobre la implementación de este reglamento y de todas las acciones que el mismo comprende.

**Artículo 27. Vigencia**

Este reglamento es por tiempo indefinido y entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

Guatemala XX, del XXX.

Presidente de la República de Guatemala

Secretario General de la Presidencia de la República.