

Se tiene a la vista el Plan de Ejecución celebrado entre el Gobierno de la República de Guatemala y los Estados Unidos de América para el cumplimiento del Capítulo Laboral del Tratado de Libre Comercio celebrado entre los países de República Dominicana, Centro América y los Estados Unidos de América -DR-CAFTA-; por medio del cual se acordó aprobar el siguiente **INSTRUCTIVO SOBRE UNIFICACIÓN DE CRITERIOS POR PARTE DE LA INSPECCIÓN GENERAL DE TRABAJO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 23 DEL CÓDIGO DE TRABAJO.**

**CONSIDERANDO:**

Que la Constitución Política de la República de Guatemala, establece que es deber del Estado garantizar a los habitantes de la República la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz y el desarrollo integral de la persona, así como el derecho a la vida, elección al trabajo y condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.

**CONSIDERANDO:**

Que se hace necesario crear y unificar criterios atendiendo a la experiencia administrativa del Sistema de Inspección de Trabajo; así como valorar el Derecho Internacional comparado en materia laboral, las practicas y resoluciones judiciales, que coadyuven en los procesos de análisis en la Inspección General de Trabajo para verificar que en los casos en que pueda existir una sustitución patronal, no se violenten los derechos laborales.

**CONSIDERANDO:**

Que el Reglamento de la Inspección General de Trabajo faculta a la autoridad central para vigilar y coordinar las actividades propias de la Inspección y sus dependencias; velando porque se conserve uniformidad de criterios entre las mismas, para cuyo efecto controlará y revisará periódicamente.

**POR TANTO:**

El Inspector General de Trabajo, con base en lo considerado y lo que para el efecto preceptúan los artículos 274, 278, 279, 281 y 282 del Código de Trabajo; 40 de la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97, del Congreso de la República; 3, 4, 16 y 17 del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo; 21 literales a), b), c), y d) del Reglamento de la Inspección General de Trabajo.

**ACUERDA**

Aprobar el siguiente:

**INSTRUCTIVO SOBRE UNIFICACIÓN DE CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 23 DEL CÓDIGO DE TRABAJO VIGENTE**

**1. OBJETO.** El presente instructivo tiene por objeto unificar criterios por parte del cuerpo de inspectores de trabajo de la Inspección General de Trabajo, en aquellos casos en los que hubiere indicios de sustitución patronal.

**2. SUSTITUCIÓN PATRONAL EN PERJUICIO DE LOS DERECHOS LABORALES.** Para los efectos del Sistema de Inspección de Trabajo en los establecimientos comerciales, industriales, agrícolas y en cualesquier centro de trabajo, se aplicará la labor de la Inspección General de Trabajo, cuando sin haberse hecho el pronunciamiento expreso sobre la responsabilidad por el pasivo laboral existente, se de cualquier de las siguientes situaciones:

- a) Podrá haber sustitución patronal en perjuicio de los derechos laborales, cuando se transmite la propiedad, titularidad o la explotación de una empresa sea ésta de naturaleza individual o jurídica a otra empresa por cualquier causa y que continúe realizando las labores cotidianas;
- b) Podrá haber sustitución patronal en perjuicio de los derechos laborales, cuando el nuevo patrono continúe en el ejercicio de las actividades que ejercía el patrono anterior con el mismo personal e instalaciones;
- c) Podrá haber sustitución patronal en perjuicio de los derechos laborales, cuando el propietario o poseedor de un centro de trabajo, transmita sus derechos a otra persona individual o jurídica, continuando con la misma actividad económica o continúe sin alterar esencialmente la misma;
- d) Podrá haber sustitución patronal en perjuicio de los derechos laborales, cuando el propietario o poseedor de un centro, sustituye al anterior patrono obligándose con el nuevo patrono por obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el plazo de seis (6) meses;
- e) Podrá haber sustitución del patrono en perjuicio de los derechos laborales, cuando un propietario sea persona individual o jurídica transmite la propiedad de la empresa por cualquier título para su explotación a otro patrono y éste preserve la actividad productiva y el mismo personal;
- f) Podrá haber sustitución patronal en perjuicio de los derechos laborales, cuando existe un contrato de trabajo o relación laboral entre el trabajador y el patrono sustituido, cambio de patrono, continuidad de la misma actividad productiva y continuidad de las prestaciones de servicio del trabajador en el centro de trabajo;
- g) Podrá haber sustitución patronal en perjuicio de los derechos laborales, en los casos de contratación mediante las figuras de intermediarios y contratación denominada "Outsourcing" cuando:
  - i) El intermediario o patrono original no cumple o deja de cumplir con sus obligaciones como patrono y;
  - ii) la persona que utiliza los servicios del trabajador con sus conductas o medidas disciplinarias suplanta la calidad de patrono.

**3. CASOS DE SUSTITUCIÓN PATRONAL SIN AFECTACIÓN A LA RELACIÓN LABORAL.** Se entiende que una sustitución patronal no afecta los derechos laborales cuando:

- a) El patrono sustituido es solidariamente responsable por el plazo de seis (6) meses, en virtud del pronunciamiento expreso sobre la responsabilidad por el pasivo laboral existente, con el nuevo patrono por las obligaciones que se deriven de la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Reglamentos y Normas Internacionales de Trabajo;

b) El patrono notifica al trabajador o trabajadores por escrito de ésta, siempre y cuando se dé la continuidad de la actividad productiva, prestación de servicio y solidaridad entre el patrono sustituto y el sustituido; además podrá notificar al sindicato de la empresa, si hubiere, y a la Inspección General de Trabajo por escrito.

**4. EFECTOS DE LA SUSTITUCIÓN PATRONAL.** En ningún caso la sustitución patronal podrá surtir efectos en perjuicio de los trabajadores o sindicatos. Los Inspectores de Trabajo deben velar para que por ningún motivo se violenten los derechos laborales.

**5. DOCUMENTACION OBRERO PATRONAL.** Si aplicando los criterios de sustitución patronal establecidos en el presente instructivo, existen indicios de sustitución en perjuicio de los derechos laborales, los Inspectores de Trabajo procederán a verificar la siguiente documentación obrero patronal:

- a) Los contratos individuales de trabajo de todos los trabajadores que contengan entre otras cláusulas la aceptación de la sustitución patronal de parte del sustituto y la fecha de inicio de labores de cada uno de los trabajadores;
- b) La autorización del reglamento interior de trabajo del patrono sustituto;
- c) Autorización de los permisos de trabajadores extranjeros por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a empleadores del sector privado del nuevo patrono;
- d) La asignación del número y la resolución de inscripción del nuevo patrono al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social;
- e) Constatar la integración del Comité de Higiene y Seguridad y sus respectivos libros, cuando proceda;
- f) Y toda aquella documentación obrero patronal que fuera necesaria para establecer las comisiones de trabajo de conformidad a los Convenios 81 y 129 de la OIT.

**6. PREVENCION AL PATRONO SOBRE CEDER O ENAJENAR DERECHOS LABORALES.** Los Inspectores de Trabajo en todas las sustituciones patronales, deben aconsejar y advertir a los patronos que por ningún caso pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos, trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores.

**7. CAPACITACIÓN.** El despacho de la Inspección General de Trabajo, iniciara de inmediato la capacitación de todo el cuerpo de Inspectores de Trabajo y de las dependencias vinculadas con este instructivo, por lo que en un plazo de treinta días hábiles todos los empleados y funcionarios deben estar enterados de su aplicabilidad institucional. Los criterios pasaran a integrar los Protocolos de Inspección.

**8. VIGENCIA.** El presente Instructivo empieza a regir ocho (8) días después de su aprobación y publicación en cualquier medio de comunicación disponible.



Lic. Jesús Augusto Arbizú Hernández  
Inspector General de Trabajo  
MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL