

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



LAS RELACIONES MERCANTILES EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO

CONRADO GALINDO SÁNCHEZ

GUATEMALA, OCTUBRE 2012

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

LAS RELACIONES MERCANTILES EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO

Tesis

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

CONRADO GALINDO SANCHEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, octubre 2012

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

VOCAL II: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi

VOCAL III: Lic. Luis Fernando López Díaz

VOCAL IV: Br. Modesto José Eduardo Salazar Dieguez

VOCAL V: Br. Pablo José Calderón Gálvez

SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

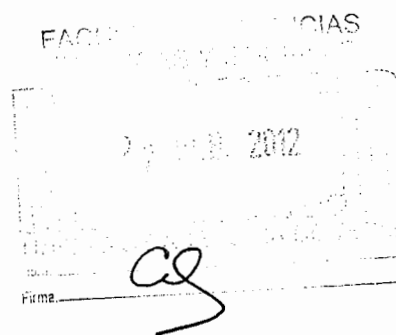
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis" (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



3ª. CALLE 1-111 ZONA 1, SANTA LUCIA COTZUMALGUAPA, ESCUINTLA
Lic. CARLOS HUMBERTO ROSALES CARRANZA
COLEGIADO: 8,480
TELEFONO: 56304495

Guatemala, noviembre 17 de 2011.

Licenciado
Carlos Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Distinguido Licenciado Monroy:

En cumplimiento de lo ordenado, procedí a asesorar el trabajo de tesis, intitulado: "**LAS RELACIONES MERCANTILES EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO.**" propuesto por el bachiller: en consecuencia me permito emitir el siguiente;

DICTAMEN:

Durante el desarrollo del trabajo de elaboración de tesis, el estudiante **CONRADO GALINDO SÁNCHEZ**, concluyó que hace falta voluntad, por parte de los empleadores tanto del sector público como privado para respetar los derechos irrenunciables de los trabajadores. Esto lo hacen a través de la simulación de contratos laborales con apariencia mercantil, es por eso que se hacen las recomendaciones para que las partes interesadas y encargadas de velar por el cumplimiento de la norma vigente, hagan conciencia de los derechos que el trabajador tiene de no ser engañado y con eso lograr una armonía y convivencia social responsable. Todo esto se logro por medio de la teorización que implica el tema, y utilizó correctamente la técnica de investigación



3ª. CALLE 1-111 ZONA 1, SANTA LUCIA COTZUMALGUAPA, ESCUINTLA
Lic. CARLOS HUMBERTO ROSALES CARRANZA
COLEGIADO: 8,480
TELEFONO: 56304495

bibliográfica, recurriendo a fuentes de consulta de diversos documentos que se fueron conformando durante la investigación. En cuanto al fondo de la investigación se le sugirió al estudiante hacer cambios en los capítulos suprimiendo varios títulos. Así mismo en sus conclusiones y recomendaciones son acordes al tema de investigación ya desarrollado.

En consecuencia la investigación del bachiller CONRADO GALINDO SANCHEZ reúne los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Publico; por consiguiente se emite DICTAMEN FAVORABLE, a efecto que el mismo pueda continuar con el tramite correspondiente para su posterior evaluación.

Atentamente,

mi

Licenciado
Carlos Humberto Rosales Carranza
Abogado y Notario



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

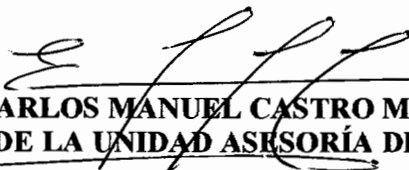
Edificio S-7, Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



**UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, treinta de enero de dos mil doce.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A): **OTTO RENE ARENAS
HERNÁNDEZ**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante:
CONRADO GALINDO SÁNCHEZ, Intitulado: **“LAS RELACIONES
MERCANTILES EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO”**.

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, 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 las 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 estime pertinentes”.


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc. Unidad de Tesis
CMCM/ jrvch.

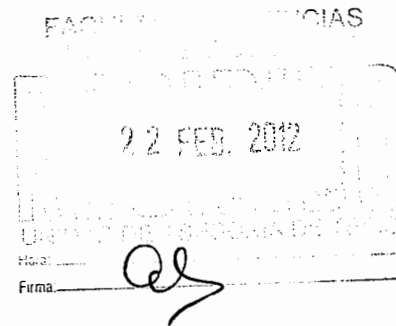


Licenciado Otto Rene Arenas Hernández
7 avenida 16-21 zona 1, Guatemala.
Teléfono: 54120813
Colegiado: 3,805

Guatemala, 6 de febrero de 2012.

Señor
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Lic. Carlos Castro Monroy
Su despacho.

Apreciable Licenciado Castro:



Atentamente informo a usted que procedí a revisar la tesis elaborada por el estudiante **CONRADO GALINDO SANCHEZ**, titulada como: "**LAS RELACIONES MERCANTILES EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO**", propuesto por el estudiante por lo cual hago de su conocimiento;

1. Que la investigación es de carácter científico, porque hace ver que los derechos mínimos de los trabajadores no se respetan al simular otro tipo de relaciones laborales que no impliquen el pago de prestaciones laborales, recomendado, que a través del Ministerios de Educación, Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo, implementen la metodología, para que desde muy temprana edad se aprendan los derechos mínimos laborales a todo nivel.
2. Es por eso que en las conclusiones se proponen los mecanismos que cada parte interesada deben de seguir a efecto, que con responsabilidad social no se vulneren, esos derechos consagrados tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, como en el Código de Trabajo de Guatemala.



Licenciado Otto Rene Arenas Hernández
7 avenida 16-21 zona 1, Guatemala.
Teléfono: 54120813
Colegiado: 3,805

Así también hizo un análisis jurídico de los temas investigados haciendo las comparaciones con la realidad que se estudia.

3. Se informa además que fueron corregidos los capítulos de la investigación y se le recomendó al estudiante profundizar en dicha problemática y hacer un desarrollo mas apegado a la legislación laboral vigente. Así mismo fueron corregidas algunas partes en las cuales se encontró errores de redacción, las conclusiones son congruentes con las recomendaciones y constituyen un hallazgo importante y de gran utilidad para los estudiosos del derecho laboral. La bibliografía nacional e internacional se refiere a los temas y subtemas tratados en el desarrollo de la tesis.

Por lo descrito y expuesto anteriormente, considero que el trabajo de investigación **“LAS RELACIONES MERCANTILES EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO”** del Bachiller CONRADO GALINDO SANCHEZ, cumple con los requisitos que exige el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Publico, por consiguiente emito dictamen favorable del mismo.

Me suscribo de usted, deferentemente.

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 17 de septiembre de 2012.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante CONRADO GALINDO SÁNCHEZ, titulado LAS RELACIONES MERCANTILES EN EL DERECHO LABORAL GUATEMALTECO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMQ/iyr.

A handwritten signature in black ink, appearing to be "BAMQ/iyr.", written over a large, stylized flourish.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO

A large, stylized handwritten signature in black ink, written over the printed name and title of the Dean.



Rozario



DEDICATORIA



- AL GRAN ARQUITECTO DEL UNIVERSO:** Como principio y fin de todo lo que existe.
Todo en armonía.
- A LA VIRGEN DE GUADALUPE:** Por cuidar de mi en todo momento,
escuchar mis oraciones e interceder por mi
ante su hijo Jesucristo. y por darme este
día tan especial en mi vida.
- A MIS PADRES:** Conrado Antenor Galindo Carranza y
Gema Lucia Sánchez Rivera; por haberme
concebido y sus sabios consejos.
- A MIS HERMANOS:** Celina, Sandra, Rodolfo, Maco y Julio, por
ser mis amigos.
- A MI CONVIVIENTE:** Cristina, por su paciencia.
- A MIS HIJOS:** Ricardo y Gilberto, por ser mi inspiración.
- A MIS AMIGOS:** Por su apoyo solidario, en este proyecto
- A:** Todas las personas que ayudaron a mi
formación profesional
- A:** La gloriosa Universidad de San Carlos de
Guatemala, en especial a la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. La constitución de la relación de trabajo.....	1
1.1. Concepto de la relación de trabajo.....	3
1.2. Elementos del contrato de trabajo.....	8
1.3. El contrato de trabajo.....	17
1.4. Los presupuestos de validez del contrato de trabajo.....	18
CAPÍTULO II	
2. El periodo de prueba en la legislación guatemalteca.....	21
CAPÍTULO III	
3. Derecho del trabajo.....	39
3.1. Principios generales del derecho del trabajo.....	40
3.2. Fuentes que informan el derecho laboral guatemalteco.....	47
3.3. Clasificación jerárquica del derecho laboral.....	48
3.4. Estudio doctrinario de la naturaleza jurídica del derecho laboral.....	49
3.5. El derecho mercantil guatemalteco.....	50
3.6. Concepción subjetiva y objetiva del derecho mercantil.....	51
3.7. El Derecho mercantil como una disciplina autónoma.....	52
3.8. Concepto del derecho mercantil.....	53
3.9. Principios generales que fundamentan el derecho mercantil.....	56
3.10. Normativa del derecho internacional que protegen a los trabajadores.....	58
3.11. La Organización Internacional del Trabajo.....	61
CAPÍTULO IV	
4. Derechos laborales mínimos e irrenunciables contemplados en la legislación guatemalteca.....	65
4.1. Salario.....	65



Pág.

CAPÍTULO V

5. El contrato de trabajo.....	81
5.1. Objeto del contrato de trabajo.....	83
5.2. El contrato de servicios profesionales.....	85
5.3. Clasificación general de los contratos.....	88
5.4. Las prestaciones laborales que regula el Código de Trabajo.....	111
5.5. Facturación en el sector público y privado.....	114
 CONCLUSIONES.....	 119
RECOMENDACIONES.....	121
BIBLIOGRAFÍA.....	123



INTRODUCCIÓN

Uno de los aspectos del presente trabajo, que motivo a investigar es el abuso de contratos laborales con forma mercantil, vulnerando así derechos irrenunciables que todo trabajador tiene, según las leyes laborales vigentes.

Los objetivos e hipótesis del presente trabajo, es demostrar que los elementos fundamentales del contrato individual de trabajo, se dan en renglones de tipo profesional y/o temporales, en donde y algunos otros donde se pretende hacer creer que se trabaja simulando relaciones independientes, cuando realmente se esta bajo una relación de dependencia y obligación de cumplir las características de un contrato típico.

Es por eso que se desarrollaron definiciones importantes, tales como: relación de trabajo, contrato de trabajo, periodo de prueba, derecho de trabajo, patrón, trabajador, salario y todos aquellos que permitan entender cómo se establecen las relaciones laborales y la forma de aplicarlas en Guatemala.

El presente trabajo para su comprensión en las relaciones laborales y su forma de contratación se desarrolla en cinco capítulos: El primer capítulo describe, la constitución de la relación de trabajo, el concepto, elementos del contrato de trabajo, y los presupuestos de validez; el segundo capítulo, indica del periodo de prueba en la legislación guatemalteca; el tercer capítulo, indica lo relativo al derecho de trabajo, los



principios, las fuentes, su clasificación, el derecho mercantil, las normativas de derecho internacional y lo relativo a la organización internacional del trabajo; el cuarto capítulo, hace referencia a los derechos irrenunciables en la legislación guatemalteca; y por ultimo en el capítulo cinco, el contrato de trabajo, objetivos del contrato de trabajo, contrato de servicios profesionales, clasificación de los contratos, prestaciones laborales que regula el código de trabajo de Guatemala, terminando con facturación en el sector público y privado

Para el presente trabajo se utilizaron las técnicas de investigación documental y bibliográfica y los métodos inductivo y deductivo.

Lo que se espera en el presente trabajo, es hacer conciencia en los patronos y en los trabajadores, que cumpliendo cada uno con sus responsabilidades y de acuerdo a los principios que inspiraron la legislación guatemalteca, se respeten los derechos mínimos por parte de los patronos y por parte de los trabajadores, no se abuse de esos privilegios. En espera que el contenido de este trabajo de investigación sea de interés para los lectores, especialmente estudiantes, profesionales del derecho, trabajadores y empleadores.

CAPÍTULO I

1. La constitución de la relación de trabajo

El vínculo económico jurídico que une a un trabajador con su patrono, en este caso la relación de trabajo, se refiere esta relación laboral se considera que debe buscar su fundamento jurídico en el Código de Trabajo, el cual se encuentra regulado en el Artículo "Artículo 19 establece: Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos. Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo. Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo."

Análíticamente esta normativa aprecia que el legislador establece que para el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de

trabajo, y se define lo que se debe considerar como relación de trabajo el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra. Así también establece que cuando no se ha iniciado la relación de trabajo pero ya se celebró el contrato de trabajo y alguna de las partes incumple con las obligaciones pactadas en el contrato mismo, pueden acudir a un tribunal de orden civil para reclamar daños y perjuicios.

Así también quedan a salvo los derechos de los trabajadores, en el sentido que toda prestación de servicios de trabajo debe regirse necesariamente por las leyes y principios de trabajo. A esta disposición pienso que también deben regirse los tribunales de trabajo y previsión social, tomando en cuenta el interés del trabajador y no basarse en sentencias que por costumbre y por práctica procesal así debe resolverse en una sentencia. Debe referirse al caso de los trabajadores que reclaman el pago de horas extras, a quienes se les obliga a probar dicho extremo.

En referencia a lo descrito se cita la siguiente sentencia que ilustra lo referido: Jacinto Rodas Peña Vrs. Banco de Guatemala. Para probar el tiempo extraordinario trabajado es suficiente con que el trabajador pruebe en forma fehaciente: a). que para permanecer en la oficinas de la empleadora, fuera de las horas de trabajo, se necesitaba autorización especial. B) Con las tarjetas de control, evidenciar que permaneció en el local de su empleadora fuera de las horas hábiles.”¹

¹ Sala Segunda de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social. **Sentencia de fecha 28 de julio de 1975.**

“Partes Armando Pérez Saquic Vrs. José Benvenuto Mejía Extacuy. J. 159-91. Presidente. Of. 1º. La omisión patronal en juicio de presentar libros de salarios o planillas y las constancias de pago, producen el efecto de tenerse por ciertos y probados los extremos relativos a salarios, aguinaldo y vacaciones, no así los que refieren a jornadas extraordinarias, séptimos días, días de asueto y ventajas económicas, pues estas últimas deben ser probadas por el trabajador.”²

Es imprescindible entonces hacer la siguiente pregunta. ¿Qué se entiende por jornada extraordinaria? Es de suma importancia conocer que dentro del Artículo. 102 literal “g” de la Constitución Política de la República de Guatemala; y Artículo. 121 del Código de Trabajo. “aquella durante la cual el trabajador ejecuta sus labores a favor de un patrono fuera de los límites de tiempo previstos para la jornada ordinaria.”

1.1. Concepto de la relación de trabajo

La “relación laboral, representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otro en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo.”³

² Sala primera de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social. Sentencia de fecha 25 de marzo de 1992

³ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 657.

El Código de Trabajo establece en el “Artículo 19. 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.”

Se considera que esta definición es la que debe servir en cualquier litigio laboral, ya que muchas veces se tiene duda acerca de que si existe una relación laboral, en aquellos trabajos que por su naturaleza son prestados por personas que de acuerdo a sus conocimientos técnicos prestan algún servicio de obra civil.

“Caracterización de la actividad laboral, en lugar de contrato de trabajo, sobre todo por parte de la doctrina italiana. Sin duda, ante la amplitud del vocablo relación ésta resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso no anula la voluntariedad en la contratación del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes.”⁴

Analíticamente el primero relaciona el poder jurídico del patrono, de dictar órdenes y la obligación correlativa del trabajador de obedecerlas o acatarlas y el segundo consiste en la potestad del empleador de dirigir las labores, señalando como ejecutar el trabajo. Cuando nada de eso demuestra hay inexistencia de vínculo laboral. En este sentido y para dar sustento a lo descrito en el “Artículo 18 del Código de Trabajo establece que: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar

⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 52

a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”. Aquí se encuentra inmerso el sentido jurídico y técnico que se analiza.

La relación de trabajo, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de Derechos Sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias.”⁵

Se presume “la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. El efecto de la presunción fue hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una presunción *juris tantum* a favor del trabajador, a quien le bastaba la prueba de la existencia del servicio personal para arrojar sobre el empresario la carga de la prueba de la inexistencia del contrato de trabajo previo o de la existencia de un contrato distinto de la prestación de servicios.”⁶

La “relación de trabajo una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio origen y adquiere una vida independiente. Sin duda, subsistirán los acuerdos o

⁵ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 187

⁶ *Ibíd.* Pág. 191

cláusulas que otorguen al trabajador beneficios superiores a los mínimos legales, pero la vida, la evolución y la muerte de la relación, quedarán sometidas incondicionalmente a las disposiciones legales y a sus normas complementarias. La relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, prestación diaria que reafirma todos los días la independencia de la relación respecto del acto o causa que le dio origen; o expresado en una fórmula más simple: una relación jurídica, expresión de una realidad. La teoría de la relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica, consecuente con la naturaleza jurídica del estado que la rige.”⁷

“Ésta es su manera de ser lo que la impulsa a transformarse constantemente a fin de adaptar los beneficios del trabajador a las nuevas posibilidades y exigencias de la vida social, se puede decir, particularmente en relación con los contratos colectivos, que si el derecho del trabajo es una adecuación constante de las normas generales a la necesidad de la clase trabajadora, la relación de trabajo lo es a la necesidad concreta de cada trabajador.”⁸

Por otra parte, al respecto hace la siguiente aportación: “...una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio (empezando a trabajar), orientado en un sentido laboral, de subordinación, implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales. Por muy reducida que se considere la expresividad del

⁷ *Ibíd.* Pág. 194

⁸ *Ibíd.* Pág. 195

trabajador, se hace difícil no pensar en que debió aunque sea verbalmente, haber acordado o aceptado, sus condiciones mínimas de trabajo. Lo contrario, sería considerar de menos al trabajador como alguien que no tiene la capacidad mínima de contratar por sí mismo. La diaria realidad y la inspiración tutelar del derecho laboral nos impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es un vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación, siendo independiente la formalidad de un contrato de trabajo.”⁹

En armonía con lo expuesto, en la legislación guatemalteca en el “Artículo 19 del Código de Trabajo, establece: ...relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra...”

En virtud de lo anterior y apoyada en las definiciones doctrinarias citadas se concluye en que, por relación de trabajo se comprende el hecho mismo de la prestación de un servicio persona lo la realización personalmente de una obra determinada a cambio de una remuneración, sin que aún ésta se haya hecho efectiva, siempre que coexistan además la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada; ya se ha establecido una relación laboral entre éste y su patrono y, como consecuencia, el surgimiento de derechos y obligaciones entre uno y otro, exigibles legalmente.

⁹ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 67

1.2. Elementos del contrato de trabajo

En una relación de trabajador y empresa, resulta de gran importancia tener absolutamente claros los elementos esenciales de un contrato de trabajo, importe para el trabajador pues le permite tener el conocimiento suficiente para evitar ser víctima de cualquier abuso por parte del empleador. Es también de gran importancia para el empleador tener conciencia clara sobre los elementos propios del contrato de trabajo, en virtud que le evitará posteriores litigios con sus empleados que por lo general pierde, debiendo pagar importantes sumas de dinero. No siempre el empleador actúa conscientemente cuando utilizan figuras de contratación diferentes al contrato de trabajo, pues algunos por desconocimiento, de buena fe contratan a un empleado sin recurrir para ello al contrato laboral, sufriendo después las consecuencias de tal decisión.

El contrato de trabajo presenta dos clases de elementos, los comunes a toda clase de contratos y los privativos de su naturaleza especial. A la primera categoría pertenecen los elementos generales, y a la segunda los elementos esenciales y típicos.

- Elementos generales: Los elementos “son aquellos que deben estar presentes en todo tipo de contrato cualquiera sea su naturaleza, pues, su ausencia origina la invalidez del mismo. Según la doctrina estos elementos son: el vínculo, el objeto y la forma.”¹⁰

¹⁰ Brañas, Alfonso, **Manual de derecho civil**. Pág. 26.

La naturaleza jurídica del contrato de trabajo, es ser un negocio jurídico, por lo cual debe regirse por las normas generales aplicables a todo contrato; es entendido entonces que los elementos son los mismos que deben aplicarse en un negocio jurídico en general. Estos elementos los establece el Código Civil Decreto 106 en el “Artículo 1251: El negocio jurídico requiere para su validez capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que

a) no adolezca de vicio y objeto lícito”. Siendo entonces los elementos:

b) Vínculo: Es la relación que une al trabajador y al empleador para alcanzar el objeto del contrato, está constituido por la capacidad y el consentimiento.

- La capacidad, es un atributo de la personalidad consistente en la aptitud para ser sujeto de derechos y obligaciones.

La capacidad de goce también es denominada de derecho. “La capacidad de goce es la aptitud de un persona para participar en la vida jurídica por sí misma o por medio de un representante, figurando en una situación jurídica o en una relación de derecho, para beneficiarse con las ventajas o soportar las cargas inherentes a dicha situación o relación.”¹¹

La capacidad de ejercicio. “Es la aptitud para ejercitar derechos.”¹²

¹¹ Brañas, Alfonso, **Manual de derecho civil**. Pág. 26.

¹² *Ibíd.* Pág. 27.

Es decir que es la facultad que tiene una persona para ejercitar por sí misma, derechos y contraer obligaciones, esta capacidad es adquirida según establece nuestro ordenamiento jurídico al llegar a la mayoría de edad siendo esta los dieciocho años.

También se indica de una capacidad relativa, consistente en la capacidad que tiene un menor de edad para trabajar que es concedida por el ordenamiento jurídico guatemalteco. La Constitución Política de la República de Guatemala en el “Artículo 102 literal I, establece: Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley....”.

El Código de Trabajo, Decreto 1441, establece en su contenido lo concerniente al trabajo de menores de edad, a continuación se citarán algunos de ellos: Artículo 31: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos” en esta disposición incluye también a los insolventes y fallidos; Artículo 32: “los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo”. Dentro del título cuarto de trabajos sujetos a regímenes especiales se encuentra en el capítulo segundo el trabajo de menores de edad, Artículo 150: “La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años.....”.

El Código Civil, Decreto 106, en el Artículo 259 define como capacidad relativa: “Los mayores de catorce años tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir la retribución convenida, con la que ayudarán a sus padres para su propio sostenimiento”.

De acuerdo en el Artículo ocho del Código Civil guatemalteco, tienen plena capacidad de ejercicio de sus derechos civiles las personas que hayan cumplido dieciocho años de edad, salvo el caso de personas absolutamente o relativamente incapaces.

Para efectos laborales el concepto de capacidad es más amplio, pues, está referido a la aptitud física y mental para ejecutar determinados trabajos.

Inclusive los adolescentes que carecen de plena capacidad de ejercicio de sus derechos civiles, pueden tener capacidad laboral, siempre que se respete las edades mínimas para el trabajo exigidas por la ley.

EL Artículo 148 del Código de Trabajo establece prohibiciones. “Se prohíbe: a) El trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto la Inspección General de Trabajo;

b) Se suprime.

c) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad.

d) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato; y

e) El trabajo de los menores de catorce años.

Sin embargo, no sólo es necesario que el adolescente cuente con la edad mínima para el trabajo, en el “Artículo 150 establece que: La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años, o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el artículo anterior. Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

- a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él.
- b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y
- c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación.

En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad.

- El consentimiento: “Etimológicamente la palabra consentimiento deriva del latín *cum* y *sentire*, sentir juntos, querer lo mismo. Significa, pues, acuerdo de voluntades. En la celebración del contrato de trabajo, el consentimiento está dado por la oferta de trabajo que hace el empleador y por la aceptación de la misma que efectúa el

trabajador, es la manifestación expresa o tácita de la voluntad de obligarse asumida por las partes.”¹³

El contrato de trabajo, como cualquier otro acto jurídico exige el libre consentimiento de las partes para formarse, pues, si se encontrase afectado por algún vicio de la voluntad (error, dolo, violencia o intimidación) resultaría anulable, conforme en el Artículo 1257 del Código Civil. “Es anulable el negocio jurídico cuando la declaración de voluntad emane de error, de dolo, de simulación o de violencia. La nulidad no puede pedirla o demandarla la parte que hubiera causado el vicio.”

El consentimiento presenta dos esferas, una interna, representada por la voluntad de las partes que coinciden en celebrar el contrato, y otra externa, consistente en la manifestación de voluntad por la cual se expresa ese consentimiento.

De acuerdo con lo establecido por el Código Civil en el Artículo 1252 “La manifestación de voluntad puede ser expresa o tácita y resultar también de la presunción de la ley en los casos en que esta lo disponga expresamente.” Es expresa cuando se realiza en forma oral o escrita, a través de cualquier medio directo, manual, mecánico, electrónico u otro análogo. Es tácita cuando la voluntad se infiere indubitablemente de una actitud o de circunstancias de comportamiento que revelan su existencia.

No puede considerarse que exista manifestación tácita cuando la ley exige declaración expresa o cuando el agente formula reserva o declaración en contrario.

¹³ Vásquez Ortiz, Carlos, **De los contratos. derecho civil IV.** Pág. 10.

Se debe resaltar que tratándose del contrato de trabajo, el acuerdo expreso o tácito de las partes determina su nacimiento. Existirá acuerdo expreso cuando las partes manifiesten su voluntad en forma escrita (caso de contratos de trabajo sujetos a modalidad) o en forma verbal (caso de contratos de trabajo a plazo indeterminado) de establecer un vínculo laboral.

El acuerdo tácito, aunque es poco frecuente, se presentará por ejemplo, cuando sin una concertación previa el trabajador comienza a prestar sus servicios a un empleador y éste sin cuestionarlos acepta los mismos, ejerciendo por el contrario su poder de dirección respecto de las labores realizadas.

- El objeto: Según en el Artículo 1251 del Código Civil el objeto de todo contrato es crear, regular, modificar o extinguir obligaciones. En la doctrina se discute si el objeto del contrato de trabajo es la actividad desplegada o la promesa de laborar.

El objeto debe de un negocio jurídico, debe llenar ciertos requisitos tales como que sea de lícito comercio, que sea una actividad idónea, que sea posible, que no sea inmoral, no deben causar perjuicio a terceros de buena fe, así también que no sean prohibidos por la ley. Pero específicamente en el contrato de trabajo se refiere a aquellos objetos que causen beneficio tanto al trabajador como al patrono y que no esté prohibido por el ordenamiento jurídico.

"El objeto esencial del contrato de trabajo, como lo expresa su nombre, es la prestación consciente y voluntaria de la actividad humana, en forma dependiente y retribuida para la producción de bienes o servicios."¹⁴

"El objeto del contrato de trabajo consiste, para una de las partes, el trabajador, en la entrega de su fuerza o capacidad de trabajo que se empleará en el trabajo; y, para la otra, el empleador, en el pago de la remuneración, obligación que tiene el carácter de contraprestación."¹⁵

En otra opinión "El objeto del contrato de trabajo lo brindan la prestación personal del trabajo subordinado a cargo del trabajador, siempre que sea lícita, y, la retribución que por ese trabajo efectúa el empleador por ser este contrato sinalagmático y oneroso por antonomasia."¹⁶

En conclusión el objeto del contrato de trabajo, es crear en el trabajador la obligación de prestar sus servicios en forma personal y subordinado a favor del empleador, y a su vez obligar a éste último al pago de la remuneración que corresponda.

Los servicios a prestarse deben ser lícitos, es decir no ser contrarios al orden público, las buenas costumbres o cualquier norma de carácter imperativo, igualmente deben ser

¹⁴ Boza Pro, Guillermo. **Fundamentos del derecho del trabajo**. Pág. 23
¹⁵ Rendón Vásquez, Jorge. **Derecho del trabajo individual**. Pág. 145.
¹⁶ Gómez Váldez, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pág. 93.

física y jurídicamente posibles; el no respetar estos requisitos acarrearía que el contrato celebrado se vea afectado por causales de nulidad.

- La forma: En un sentido amplio, la forma es la manera como se exterioriza la voluntad de las partes para que pueda tener trascendencia en el mundo del derecho. Partiendo de esta idea todo contrato tiene implícita una forma que le han dado las partes para exteriorizar su voluntad, la misma que puede ser verbal o escrita, no constituyendo un presupuesto para la validez del contrato.

En un sentido estricto, la forma es un medio concreto y determinado a través del cual se debe exteriorizar la voluntad de las partes de celebrar un contrato. Esto no significa que la forma prime sobre el consentimiento, sino que en ciertos contratos además de exigirse el cumplimiento de los requisitos exigidos para la validez de cualquier tipo de contrato deberá cumplirse adicionalmente con la forma exigida por la ley bajo sanción de nulidad.

- Los elementos esenciales del contrato: Son aquellos indispensables para la existencia del contrato de trabajo como tal, permitiendo diferenciarlo de contratos de distinta naturaleza. Estos elementos son: la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración.

Para el ordenamiento jurídico, la importancia de la presencia de los elementos es claro: de un lado, se requiere de la conjunción de todos ellos, de allí radica su esencialidad, para generar una relación de naturaleza laboral, por lo que si faltara alguno se estaría

ante una relación de naturaleza distinta, civil o comercial. Pero, por otro lado, su sola presencia hace presumir la existencia de una relación laboral de carácter indefinido."¹⁷

1.3. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es considerada como institución, "tiene concepto en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia, dándole preeminencia a la mera relación de trabajo, y por otro lado se obvia un análisis profundo de su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen, confunden en forma tácita y aun en forma expresa, los conceptos de contrato de trabajo y relación de trabajo."¹⁸

a) Los elementos esenciales del contrato de trabajo: Como todo contrato es una especie de negocio jurídico, se debe tener en cuenta tres elementos del negocio civil.

- Capacidad
- Consentimiento
- Objeto

a) Capacidad: En términos generales se reconocen dos clases de capacidad. De goce y de ejercicio.

¹⁷ Boza Pro, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 23

¹⁸ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Pág. 153

- De goce: se manifiesta que “es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos, es sinónimo de personalidad jurídica.”¹⁹
- De ejercicio: Es “la facultad de cumplir por si mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.”²⁰
- Consentimiento: El consentimiento se basa en la libertad de trabajo de acuerdo a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo. En referencia el Artículo seis constitucional establece: “...como consecuencia ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.”
- Objeto: El objeto en el contrato de trabajo, “es una actividad idónea un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.”²¹

1.4. Los presupuestos de validez del contrato de trabajo

El análisis del contrato de trabajo, exige tener claros los momentos cronológicos en que el contrato aparece; así el antes, durante y después, dará lugar a normas que irían conformando el esquema regulador. Por lo que se refiere al primero de estos aspectos,

¹⁹ **Ibid.**

²⁰ **Ibid.**

²¹ **Ibid.**



“que los presupuestos de validez en el contrato de trabajo son: la capacidad, el libre albedrío, la licitud en el objeto y la forma.”²²

²² Del Buen, Néstor. **Derecho procesal del trabajo**. Pág. 128.



CAPÍTULO II

2. El periodo de prueba en la legislación guatemalteca

Conforme se señala, "se conoce como período de prueba en las relaciones de trabajo, un término breve, al iniciarse la prestación de los servicios, destinado a que el trabajador pruebe su aptitud."²³

El concepto de contrato de prueba. Se conceptúa como al "acuerdo de voluntades de trabajador y empresario en virtud del cual aquél y éste convienen durante un cierto período de tiempo, legal o voluntariamente fijado, la prestación de servicios del segundo por cuenta del primero a cambio de una remuneración, y a los efectos de la posible posterior formalización de un contrato de trabajo, la cual queda sometida a los resultados del pacto en cuestión."²⁴

Sin embargo, el autor citado "duda así mismo de su aceptación para aquellos casos en los cuales "el período de prueba se impone a las partes de un posible contrato de trabajo conceptuándose la prestación de servicios como hecha con significación provisional en tanto dura el período en cuestión."²⁵

La diferencia entre ambos conceptos radica, en el modo de ver, en que en el primer concepto indica de un período de prueba intrínseco al contrato de trabajo y, para el

²³ De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 187

²⁴ Alonso García, Manuel. *Curso del derecho del trabajo*. Pág. 78.

²⁵ *Ibíd.*

segundo caso, de un contrato previo a la celebración del contrato definitivo, es decir, de un precontrato de trabajo o contrato preparatorio del definitivo. No debemos confundir el período de prueba con el contrato de aprendizaje.

En efecto, este último tiene por objeto que el aprendiz preste sus servicios a una empresa, por tiempo determinado, a cambio de que ésta le proporcione los medios para adquirir formación profesional sistemática e integral de la ocupación para cuyo desempeño ha sido contratado y le abone la asignación mensual convenida. En tal sentido, se puede advertir las siguientes diferencias:

- El período de prueba forma parte del contrato de trabajo, mientras que el contrato de aprendizaje no constituye un contrato de trabajo;
- El período de prueba tiene un plazo fijo, a cuyo término el trabajador alcanza la protección contra el despido arbitrario, mientras que en el contrato de aprendizaje una vez concluido el aprendiz no alcanza dicha protección; en el período de prueba el trabajador va a demostrar ser apto para el trabajo objeto del contrato de trabajo, mientras que por el contrato de aprendizaje la empresa se compromete a proporcionarle los medios para adquirir su formación sistemática e integral;
- Durante el período de prueba, el trabajador va a percibir su remuneración pactada en el contrato de trabajo más los beneficios sociales que la legislación laboral prescribe, mientras que durante el contrato de aprendizaje el aprendiz percibirá la subvención mensual convenida en el respectivo convenio.

- a) **Regulación jurídica del periodo de prueba:** El período de prueba si bien no ha sido conceptuado en el derecho guatemalteco, se encuentra regulado en el Artículo 81. “En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede poner término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.”
- El período de prueba es de dos meses, a cuyo término el trabajador alcanza derecho a la protección contra el despido arbitrario. Las partes pueden no pueden pactar un término mayor en caso las labores requieren de un período de capacitación o adaptación o que por su naturaleza o grado de responsabilidad tal prolongación pueda resultar justificada. La ampliación del Período de Prueba es prohibida aunque conste por escrito y no podrá y no podrá exceder, en conjunto con el período inicial, de dos meses en el caso de trabajadores calificados o de confianza.
- b) **Formalidad del periodo de prueba:** A diferencia de la legislación española, la normatividad laboral guatemalteca, no exige como requisito de validez del Período de Prueba, su manifestación expresa en el contrato de trabajo, por lo que no podríamos decir que estamos frente a un acto jurídico *ad solemnitatem*. En tal sentido, el período de prueba dependerá en buena cuenta de la forma que adopte el contrato de trabajo de que forme parte, es decir, será verbal si el contrato sea verbal y será escrito si el contrato sea escrito.

Sin embargo, ello no significa que la ausencia de un período de prueba pactado, verbal o escrito, implique su inexistencia, toda vez que para estos casos será de aplicación el plazo previsto por la ley. La Ley como norma pública debe ser de obligatoria observancia y cumplimiento por las partes celebrantes del contrato de trabajo, por lo que ante cualquier omisión que se incurriera al momento de celebrarse el contrato, será de aplicación las normas previstas por la Ley.

c) Efectos del periodo de prueba: En cuanto a su forma y duración, el período de prueba dependerá de la asumida para la celebración del contrato de trabajo y de la acordada por las partes, respectivamente, salvo los casos de ampliación del Período de Prueba que deberá constar por escrito y no podrá superar los seis meses o el año completo.

Caso contrario, se estará a lo establecido por la ley: Durante el período de prueba, el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que un trabajador cuyo período de prueba ha transcurrido ya con éxito, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. Este es un aspecto que en la práctica viene siendo confundido.

La ley no establece distinción alguna entre un trabajador sujeto a período de prueba que uno que ya superó el período de prueba; por esta razón, no podrá ser justificación alguna para que el empleador no cumpla con sus obligaciones inherentes al contrato de trabajo, es decir, registrar a su trabajador en el libro de planillas, abonar el pago de sus beneficios sociales una vez superado el mes de labor, entre otros.

Durante la vigencia del período de prueba, el contrato puede ser resuelto por cualquiera de las partes. Conforme hemos señalado precedentemente, el período de prueba permitirá al empleador tener la certeza de que el trabajador que contrate resultará apto para el servicio por el cual está siendo contratado y viceversa, permitirá al trabajador conocer las tareas que deberá desempeñar, de manera que podrá advertir si se siente capaz de efectuarla y, si por el trabajo realizado le conviene la remuneración acordada. En este orden, tanto empleador como trabajador podrán resolver el contrato de trabajo mientras dure la vigencia del período de prueba.

Como consecuencia de la resolución del contrato de trabajo durante la vigencia del período de prueba, las partes no se deben entre sí indemnización alguna. Ello es una consecuencia intrínseca del período de prueba toda vez que las partes han considerado la inconveniencia de la relación de trabajo.

Si bien el período de prueba es característico del contrato de trabajo a plazo indefinido, cabe también fijarlo en los contratos a plazo fijo; incluso puede ocurrir que la vigencia del contrato de trabajo consuma todo el período de prueba. Esta es una práctica muy usual en nuestro medio. En efecto, muchas veces optamos por celebrar contratos de trabajo cuya vigencia es idéntica al período de prueba, esto es, tres meses, o seis o un año dependiendo del tipo de trabajador. Ello no es ilícito ni inválido.

Como consecuencia de lo anterior, el vencimiento del período de prueba sin que se haya formulado su denuncia por parte del empleador, no implica que el trabajador haya adquirido la condición de trabajador a plazo indeterminado.

Si bien la norma no establece sanción de nulidad frente a los casos de fraude o simulación del período de prueba, el reglamento establece que la los períodos superiores a los establecidos en la ley no surtirán efecto legal alguno.

Es posible la acumulación del período de prueba, salvo los casos establecidos por la Ley y el reglamento.

d) La extinción del periodo de prueba: Respecto a la extinción del período de prueba, la doctrina sostiene que aquella está sujeta a un régimen excepcional. En efecto y conforme se ha señalado anteriormente, las partes en cualquier momento del período de prueba pueden resolver el contrato de trabajo, sin incurrir en responsabilidad; de manera que no será necesario esperar el vencimiento del plazo pactado para el período de prueba.

Ahora bien, la doctrina es unánime al señalar que los vínculos que se establecen entre el trabajador y su empleador durante el período de prueba son extremadamente frágiles. De esta manera, el empleador podrá dar término al contrato de trabajo durante la vigencia del Período de Prueba incluso por motivos extraños a ésta. Sin embargo, "esto parece no estar conforme a las bases del orden jurídico, porque los derechos que derivan de los contratos deben ser respetados y el trabajador, por eso mismo, tiene el derecho a disfrutar de la totalidad del plazo que en cada profesión se considera necesario para demostrar si se tiene o no la eficiencia aducida." ²⁶

²⁶ De Ferrari, Francisco. **Derecho del trabajo**. Pág. 96.



En todo caso, quedará a criterio de las partes, trabajador y empleador, decidir la extinción del contrato de trabajo durante la vigencia del período de trabajo para que se pronuncie al respecto puedo indicar que los artículos que a continuación se describen, establecen las reglas sobre el periodo de prueba.

Indica en el Artículo 82. "Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el artículo 79, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se había iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos en el Artículo 97;
- Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha justificado dicho término;

- La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según este Código suspenden y no terminan el contrato de trabajo;
- Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y
- El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengado, desde el momento mismos de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido. Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrir la diferencia.

Si no gozaré de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda. El trabajador que por enfermedad o invalidez permanentes o por vejez se vea imposibilitado de continuar en el desempeño de las atribuciones de su cargo y por cualquiera de esas circunstancias, que debe justificar previamente, se retire, tiene derecho a que el patrono le cubra el cincuenta por ciento de la indemnización prevista en este artículo, siempre que no goce

de los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pero si disfrutándolos, éste únicamente le reconoce una pensión cuyo valor actuarial sea menor que la que le correspondería conforme a la regla inmediatamente anterior, de acuerdo con la expectativa de la vida que para dicho trabajador fije el indicado Instituto, el patrono sólo está obligado a cubrir en el acto del retiro la diferencia que resulte para completar tal indemnización. En el caso de que la pensión que fije al trabajador el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, sea superior o igual a la indemnización indicada en este párrafo, según las normas expresadas, el patrono no tiene obligación alguna.

Así mismo la legislación laboral guatemalteca, establece los preavisos que son necesarios para que el trabajador pueda rescindir su contrato de trabajo, regulado en el “Artículo 83. El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- a) antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;
- b) después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos;
- c) después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y



d) después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a éste que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Son aplicables al preaviso las reglas de los incisos c) y d) del Artículo 82. Igualmente lo es la del inciso b) del mismo texto legal, en todos aquellos casos en que proceda calcular el importe en dinero del plazo respectivo.

Con relación al pago de daños y perjuicios en los casos de contratos de trabajo por obra determinada, en los cuales un inspector de trabajo debe hacer el cálculo de los mismos, o en su caso por medio de un tribunal de trabajo.

En el Artículo 84. "En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles términos, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Si la terminación prematura del



contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha justificado dicho término. Este minimum de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente pueden determinar las autoridades de trabajo.

a) Protección contra el despido arbitrario: Cuando se manifiesta de la protección contra el despido, se debe también referir a los sistemas de terminación de los contratos de trabajo y al efecto se menciona a continuación los sistemas siguientes sistemas de terminación del contrato de trabajo

En derecho comparado, “existen al menos tres sistemas diferentes por los cuales puede regularse la terminación del contrato de trabajo.”²⁷

- Libre despido: el empleador es libre para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa. Este sistema en general no es aceptado por la doctrina, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, y que incluso puede afectar su productividad.
- Despido regulado: en principio el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo debe ceñirse a una serie de exigencias legales (como

²⁷ De Ferrari, Francisco. **Ob. Cit.** Pág. 99.

expresión de causa, notificaciones, expedición de comprobantes de pago de obligaciones y otras) que garanticen los derechos del trabajador. Es el sistema más utilizado.

- Inmovilidad laboral: el trabajador no puede ser despedido. El contrato sólo puede finalizar por su renuncia o por razones de fuerza mayor (quiebra de la empresa, típicamente), o bien despedirlo implica un procedimiento tan engorroso que es irrealizable en la práctica. Este régimen es más propio de los funcionarios públicos que de la empresa privada. Aunque durante la mayor parte del siglo XX se tendió a este sistema, hoy en día cada vez está más en desuso por la aplicación de las ideas económicas liberales.

En el caso de Guatemala en el “Artículo 76 establece los relacionado con la terminación de los contratos de trabajo Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos.”

- a) Efectos del despido: Para determinar el efecto del despido, hay que distinguir previamente el tipo de despido:



- Despido procedente: Está amparado en alguna causa que la ley y, en su caso, el contrato firmado, considera suficiente como para resolver unilateralmente la relación. En este caso, el empleado no puede exigir indemnización alguna.
- Despido improcedente: El despido no tiene causa, o dicha causa no está contemplada en la ley o, en su caso, en el contrato firmado entre las partes. El empleado normalmente puede exigir una indemnización por dicho despido, que dependerá de la legislación aplicable.
- Despido nulo: En ocasiones, ciertas legislaciones entienden que el despido por ciertas causas es nulo. Por ejemplo, en España se entiende que es nulo el despido por causa de embarazo y en Chile si no se han pagado las cotizaciones de seguridad social. En ese caso, el empleado puede exigir, o bien una indemnización, o bien su readmisión con efectos retroactivos (cobrando el sueldo íntegro como si nunca hubiese sido despedido).

En ocasiones se contemplan casos híbridos. Puede ocurrir que la ley entienda que hay una causa de despido procedente, que da derecho a una indemnización, aunque sea algo menor que si el despido fuese improcedente. Es el caso de despidos por motivos económicos, la empresa pasa por dificultades económicas y necesita reducir el número de empleados.

El principal efecto del despido es que finaliza la relación laboral entre las partes. A parte de eso, el despido puede generar otros efectos colaterales:

- Puede generar en cierto caso derecho a indemnización.

- También implica que el comienzo del estatus de desempleado para el trabajador. Esto le puede permitir cobrar subvenciones si la legislación del Estado contempla dicha posibilidad y cumple los requisitos.

- b) Requisitos formales del despido: Aunque dependerá finalmente de las legislaciones específicas, es bastante común la exigencia de requisitos formales para tener por configurado el despido. Se pueden citar algunos requisitos habituales:
 - Carta de despido: Comunicación escrita del empleador dirigida al trabajador en la cual indica su voluntad de despedirlo, así como las causas y la fecha a partir de la cual se hará efectiva la medida.

 - Preaviso: En muchas legislaciones se establece la obligación del empleador de preavisar el despido cuando el mismo es improcedente o encausado, esto es comunicar su decisión con una antelación mínima a su efectivización, con el fin de otorgar al trabajador un lapso en el que pueda buscar un nuevo empleo. En caso de no otorgar ese preaviso el empleador debe abonar una indemnización sustitutiva cuyo monto regula la legislación.

En el caso de la legislación laboral vigente el Artículo 77. Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:



- a) cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores;
- b) cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
- c) cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;
- e) cuando el trabajador revele los secretos a que alude inciso g) del artículo 63;

- f) cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborables en un mismo mes calendario.

La justificación de la inasistencia se debe hacer al momento de reanudarse las labores, si no se hubiere hecho antes;

- g) cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos, indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajadores le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- h) cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida y la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i) cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para la cuales haya sido contratado;

- j) cuando el trabajador sufra pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y

- k) cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

Es practica de algunos empresarios, el tratar de criminalizar a un trabajador para no pagarle sus prestaciones laborales, pero ello no los exime del pago de prestaciones laborales.





CAPÍTULO III

3. Derecho del trabajo

Es “el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.”²⁸

El derecho del trabajo: “El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”²⁹

El derecho mercantil guatemalteco, “es el conjunto de normas jurídicas, codificadas o no, que rigen la actividad profesional de los comerciantes, las cosas o bienes mercantiles y la negociación jurídica mercantil. Es el conjunto de normas jurídicas que se aplican a los comerciantes en su actividad profesional, a los negocios jurídicos mercantiles y a las cosas mercantiles.”³⁰

²⁸ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.

²⁹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 350.

³⁰ Villegas Lara, René Arturo, **Derecho mercantil guatemalteco**. Pág. 21.



3.1. Principios generales del derecho del trabajo

a) Principio tutelar o de tutelaridad: De conformidad con la literal a) del cuarto considerando del Código de Trabajo. “El derecho de trabajo, es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de las personas que componen la relación laboral por un lado el patrono y por el otro quien presta el servicio el trabajador, otorgándoles a estas dos partes de una protección jurídica preferente; vale la pena destacar que esta protección jurídica no es solamente para el trabajador como se cree comúnmente ya que en la relación de trabajo tanto patrono como trabajadores, tienen derechos y también obligaciones que cumplir, por lo que considero que importante acotar que la protección jurídica es para ambos.

El principio de tutelaridad se presenta en los caso en los cuales existen suficientes elementos de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, en este caso el trabajador, esta en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimientos equánimes, siendo necesario promulgar disposiciones legales que compensen esa desigualdad.

El tratadista Walker Linares indica lo siguiente: “La definición de tutelaridad no esta asociada a que en todos los casos del Derecho del Trabajo sea protector, porque entonces no podríamos precisar en que momento esta presente, de esta suerte la tutelaridad esta presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado

que su uso puede producir una injusticia, va darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales.”³¹

En consecuencia el principio en estudio trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Esta característica ideológica se encuentra fundamentada en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: Artículo 103: “Tutelaridad de las Leyes de Trabajo: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta”.

b) Principio de irrenunciabilidad: El derecho de trabajo constituye un *mínimum* de garantías sociales Protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo. (Esta característica ideológica esta fundamentada en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala, Asamblea Nacional Constituyente).

³¹ Walker Linares, Federico, **Derecho de trabajo**. Pág. 50.



El grado de aplicación del proteccionismo esta marcado, que impone aun frente a ~~en~~ contra del mismo trabajador, esto esta también regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, lo que se enuncia a continuación: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de trabajo o en cualquier otro documento”.

En conclusión los derechos del trabajador son irrenunciables hasta por si mismo, aunque se establezcan en un contrato de trabajo, tomando en cuenta que las normas de trabajo son de derecho publico y de observancia obligatoria así como que la ley de trabajo no regula relaciones civiles entre particulares lo cual deviene del trafico mercantil, sino mas bien relaciones laborales en las que se deben observar mínimos con los cuales debe cumplir el patrono, siendo estos mínimos de observancia obligatoria, como ejemplo de estos mínimos de subsistencia para el trabajador puedo mencionar el pago de salario mínimo, su incumplimiento produce el efecto de reclamo de reajuste salarial por parte del trabajador.

- c) El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo: La aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, se deduce que esta rama del derecho limita el principio de la autonomía de la voluntad, propio del Derecho común (Derecho Civil), el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social, lo que se refleja en el Artículo 14 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, y se deduce que son: Normas de Orden Público, que

tratan de mantener la armonía y estabilidad social y son aplicables a toda la colectividad. En las normas de Derecho Público, el Estado actúa como ente soberano, y la voluntad de las partes no puede cambiar las normas de orden público.

El principio de imperatividad entonces implica la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas de conformidad con la ley laboral vigente, ya que es el Estado quien debe establecer disposiciones legales a favor de la parte más débil de la relación laboral, erigiéndose sobre la base del principio de la autonomía de la voluntad, caso contrario si se permite a esa parte débil ignorar la existencia de un estatuto que le ha concedido derechos irrenunciables y esta impuesto para protegerle entonces debe aplicarse de forma obligatoria.

d) El derecho de trabajo "es un derecho realista y objetivo: Lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles. Este principio, cabe indicar que no todas las situaciones están reguladas en los cuerpos normativos y que tanto autoridades administrativas como judiciales en ocasiones deben de resolver situaciones que se les presentan aplicando un criterio social, que ocasionalmente podría alejarse de la formalidad jurídica tradicional, pero que responda a los fines de esta rama jurídica. En conclusión lo que pretende en última instancia no es

contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero patronales y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como lo son los trabajadores en relación de dependencia.”³²

- e) El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático: “Porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así 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 que muchas veces se ha contemplado en Guatemala. De aquí se desprenden los siguientes presupuestos:
- f) Democrático: Porque abarca la totalidad de la población o a la mayoría y al ser democrático, es justo.
- g) Libertad de contratación: Cualquiera puede contratar su trabajo, con quien quiera y como quiera. Limita la libertad de contratar jurídicamente, ya que en la realidad es ficticia la libertad, al estar sujeto el trabajador al aspecto económico, por lo que se trata de proteger al endeble económicamente.
- h) Principio de realismo: Lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida

³² Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Pág. 83

equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.”³³

Este principio, cabe indicar que no todas las situaciones están reguladas en los cuerpos normativos y que tanto autoridades administrativas como judiciales en ocasiones deben de resolver situaciones que se les presentan aplicando un criterio social, que ocasionalmente podría alejarse de la formalidad jurídica tradicional, pero que responda a los fines de esta rama jurídica.

De conformidad con la literal d) del cuarto considerando del Código de Trabajo, es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es necesario estudiar la posición económica de las partes. El interés de este enunciado es buscar el equilibrio y la armonía de los intereses opuestos como lo son obrero-patrono, con los de la colectividad dentro del marco de legalidad y aplicación de la justicia social, quienes al final son quienes componen la mayoría o sea la clase trabajadora asalariada.

- i) Principio de sencillez: El Considerando V, del Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República, se manifiesta que para su eficaz aplicación es necesario introducir reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto

³³ **Ibíd.** Pág. 85



de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la ley laboral.

- j) Principio conciliatorio: El Considerando VI, supone que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo, atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Este principio adolece de múltiples inconvenientes para la aplicación del derecho de trabajo, lo más conveniente es que los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores puedan solucionarse, si es posible desde su surgimiento, mediante la intervención de las partes interesadas, pero tratándose que en la gran mayoría de las situaciones los intereses de los patronos y trabajadores se encuentran en conflicto, hay mas inclinación por la idea que técnicamente este principio no se aplica en el derecho de trabajo, desde luego con estricto apego a la ley, porque estamos conscientes que a diario se concilian intereses entre patronos y trabajadores, pero lastimosamente en perjuicio de estos últimos.

Estas características ideológicas han sido adaptadas a la realidad guatemalteca con el objeto de acomodar los conceptos jurídicos a la doctrina y a la técnica jurídica y principalmente para que el derecho laboral guatemalteco tenga un marco doctrinario dentro del cual pueda regirse y aplicar sus principios.

3.2. Fuentes que informan el derecho laboral guatemalteco

- a) Fuentes reales: son elementos de hecho que sirven de base a las fuentes formales (hechos económicos, políticos y culturales). Son las producidas por los factores o elementos que determinan el contenido de tales normas, como las producidas en un gobierno de Facto, en que han surgido condiciones y factores que determinan la necesidad de emitir nuevas leyes.

- b) Fuentes formales: Son las producidas por el proceso formal de creación de la norma jurídica, o sea, las que provienen del ámbito parlamentario y que sufren el proceso de iniciativa, presentación, discusión, aprobación, sanción, promulgación y vigencia regulado en los Artículos 174 al 181 de la Constitución Política de la República de Guatemala, según en “un aspecto más estricto, se considera que las fuentes formales del derecho son: la legislación, la costumbre y la jurisprudencia (esto último que no se aplica a nuestro derecho laboral);

- c) Fuentes históricas: Estas se refieren a los documentos, inscripciones, papiros, libros, etc. que encierran el texto de una ley o conjunto de leyes, las cuales informan sobre el origen de las leyes.”³⁴

En el medio guatemalteco, la fuente única del derecho del trabajo es la ley, de suerte que las fuentes específicas del derecho laboral en Guatemala son:

- a) La Constitución Política de la República;

³⁴ López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 69.

- b) Los Convenios y Tratados Internacionales o regionales;
- c) Código de Trabajo;
- d) Pactos y Convenios Colectivos de Condiciones de Trabajo;
- e) Demás leyes y reglamentos de Trabajo y Previsión Social.

3.3. Clasificación jerárquica del derecho laboral

Dentro de la jerarquización de las fuentes del derecho laboral se citan los Tratados, la Constitución Política de la República de Guatemala, las Leyes internas, Reglamentos y Circulares. Ahora bien, cuando se cita a las leyes internas cabe anotar que, en la última edición del Código de Trabajo guatemalteco, editada con motivo de la edición conmemorativa del cincuentenario de su promulgación, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los prologuistas de la misma, asientan lo siguiente: "... Es importante acotar que las disposiciones del Código de Trabajo no entran en pugna con la normativa de los Convenios Internacionales del Trabajo ratificados por Guatemala, porque, con independencia de la ubicación jerárquica privilegiada que la constitución confiere a éstos, hay que tener en consideración que por la naturaleza peculiarísima del derecho del trabajo, siempre prevalecerá la norma que más favorezca al trabajador cuando existan distintos preceptos aplicables."

Al contrario del derecho común, en el derecho del trabajo, "entre varias normas sobre la misma materia, la pirámide que entre ellas se construye tendrá en el vértice no la Constitución o la ley federal o las convenciones colectivas o el reglamento de taller de modo invariable y fijo. El vértice de la pirámide de las normas laborales será ocupado

por la norma más favorable al trabajador de entre todas las diferentes normas en vigor.”³⁵

3.4. Estudio doctrinario de la naturaleza jurídica del derecho laboral

Para hacer un estudio doctrinario de la naturaleza jurídica del derecho laboral se hace el siguiente enfoque desde la concepción privativa del derecho del trabajo. “Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.”³⁶

Concepción publicista del derecho de trabajo. Esta corriente doctrinaria estipula que “se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienen a proteger intereses no particulares sino de carácter general.”³⁷

La concepción dualista o mixta del derecho del trabajo. Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otro interés de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela

³⁵ Plá Rodríguez, Américo. **Ob. Cit.** Pág. 83

³⁶ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 89

³⁷ *Ibíd.*

administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

Concepción social del derecho del trabajo. Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la Social pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte mas beneficioso para la parte mas débil.

3.5. El derecho mercantil guatemalteco

El derecho mercantil guatemalteco, está regulado por el Decreto numero 2-70 del Congreso de la Republica, tiene cuatro libros que se dividen en el primero de los comerciantes y sus auxiliares, el segundo, de las obligaciones profesionales de los comerciantes, el tercero de las cosas mercantiles, el cuarto obligaciones y contratos mercantiles, y cuenta con un titulo único, tiene 1039 Artículos, aprobado por el organismo legislativo el 28 de enero de 1970 y promulgado por el ejecutivo el nueve de abril de 1970.

El Código pretende ser un instrumento moderno, adaptado a las nuevas necesidades de tráfico comercial de Guatemala, tanto en el aspecto nacional como en el internacional. Para su elaboración se tomaron en cuenta otros códigos de Centroamérica, sobre todo el de Honduras, ello con la idea de buscar una unificación

que hiciera viable el movimiento comercial que generaría el llamado mercado común Centroamérica.

3.6. Concepción subjetiva y objetiva del derecho mercantil

El concepto del derecho mercantil no tiene unidad en la doctrina, porque para elaborarlo se han tomado en cuenta diferentes elementos que se encuentran en las relaciones del comercio y que caracterizan la forma en que se desarrollan.

Concepción subjetiva: “el derecho mercantil es el conjunto de principios doctrinarios y normas de derecho sustantivo que rigen la actividad de los comerciantes en su función profesional. Se le conoce como subjetivo porque el elemento principal a tomar en cuenta es el sujeto que interviene en el movimiento comercial.”³⁸

Concepción objetiva: “el derecho mercantil es el conjunto de principios doctrinarios y normas de derecho sustantivo que rigen los actos objetivos de comercio. La ley mercantil ya no se refería exclusivamente a los sujetos, sino que se refería a una serie de relaciones jurídicas tipificadas por el código como mercantil, cualquiera fuera el sujeto que resultara dentro de las mismas. Los actos o negocios que la ley califica como mercantiles venían a ser la materia jurídica mercantil.”³⁹

³⁸ Villegas Lara, *Ob.Cit.* Pág. 96.

³⁹ *Ibíd.*



3.7. El Derecho mercantil como una disciplina autónoma

“El derecho romano no generó el derecho mercantil autónomo, ellos crearon el *ius civile*, que era un derecho destinado a normar la actividad privada de los ciudadanos, fuera o no de carácter mercantil. En Roma no existió la división entre derecho civil y derecho mercantil. Es en la edad media donde surge la diferencia de las dos ramas de derecho privado, fue en esa época donde nació la burguesía comerciante.”⁴⁰

La irrupción de esta clase social en la composición de la sociedad marca una etapa transformadora en todo lo que le rodea y su poder de inducir cambios radica en la riqueza comercial. La monarquía estimula a los comerciantes en su función y allí es donde nace el derecho mercantil.

Algunos de los aportes importantes de esta etapa: “letra de cambio, la consolidación de diversos tipos de sociedades mercantiles, fomento del contrato de seguro, inicio del registro mercantil, etcétera. Pero lo más importante es que el derecho mercantil se transformó en un derecho autónomo del derecho civil. Factores que ayudaron a separar el derecho civil del mercantil: El origen de la codificación varía del derecho civil al mercantil. La ley mercantil siempre deviene de lo empírico, de lo fáctico, de las prácticas comerciales que preceden al concepto teórico.”⁴¹

⁴⁰ Zea Ruano, Rafael. **Lecciones de derecho mercantil**. Pág. 8

⁴¹ **Ibid.**

En cambio, el derecho civil, postula exigencias de una profunda cohesión en la sistematización de los conceptos más generales. El derecho mercantil tiende a ser internacional. La existencia de los llamados títulos de crédito sólo puede funcionar dentro de un derecho flexible, rápido y poco formalista como el derecho mercantil. Los negocios a distancia provocan problemas que el derecho civil no resuelve.

La apertura de crédito que los facilita, sí está prevista en lo mercantil. Los negocios mercantiles se desarrollan en masa, a diferencia de los civiles que generalmente son aislados.

3.8. Concepto del derecho mercantil

“El Código de Comercio de Guatemala norma la actividad profesional de los comerciantes (personas), las cosas mercantiles (bienes) y los negocios jurídicos mercantiles (obligaciones y contratos). En razón de ello es que ensayamos un concepto aproximado de lo que puede considerarse como Derecho Mercantil guatemalteco. El Derecho Mercantil guatemalteco es el conjunto de normas jurídicas, codificadas o no, que rigen la actividad profesional de los comerciantes, las cosas o bienes mercantiles y la negociación jurídica mercantil.”⁴²

a) Caracteres del derecho mercantil: “las características de toda rama del derecho mercantil devienen de la materia que trata. En el caso de del derecho mercantil, el comercio, que es su materia, tiene la particularidad de darse en masa, cambia

⁴² Villegas Lara, René Arturo, **Derecho mercantil guatemalteco, tomo I, sexta edición**. Pág. 21.



constantemente en los modos de operar, exige rapidez en las formas de negociar se desenvuelve a nivel nacional e internacional. Estas particularidades inciden en las características que se le señalan al derecho mercantil, encontrándose entre las más específicas, las siguientes:

Es poco formalista: La circulación para que sea fluida, exigen que la formalidad este relegada a la mínima expresión, salvo en los casos en que su ausencia puede sacrificar la seguridad jurídica. Los negocios mercantiles se concretan en simples formalidades solo explicables para un conjunto de relaciones que por su cantidad no podrían darse fácilmente de otra manera. Por ejemplo, la representación en lo civil exige un contrato de mandato, en cambio, representación en materia de títulos de crédito se da por un sencillo endoso en procuración.

Así también, vemos como un simple acto de abordar un autobús, pagar el valor del pasaje y recibir el boleto, configura un contrato de transporte entre el usuario y el propietario del medio de transporte, representado a la vez por el piloto, quien ejerce, una representación sin mandato expreso. Estos dos casos sirven para demostrar como el Derecho Mercantil tiende a ser poco formalista, para adaptarse a las peculiaridades del tráfico comercial.

El poco formalismo comentado se relaciona con la agilidad del tráfico comercial. El comerciante debe negociar en cantidad y en el menor tiempo posible. Al mismo tiempo vive imaginando fórmulas que le permiten resultados empresariales exitosos por medio de novedosas modalidades de contratar. Ello obliga a que el derecho funcione a la par

de la realidad que se le presenta. Un juez, por ejemplo, no podría negarse a resolver un conflicto de interés en el campo comercial pretextando que un negocio no esta regulado por el derecho vigente, ya que sin en algún campo el contrato atípico se da con suma facilidad, es en el mundo del hacer comercial.

- Adaptabilidad: Esta característica, explica, que “el comercio es una función humana que cambia día a día. Por diversos motivos políticos, científicos, culturales, las formas de comerciar se desenvuelven progresivamente. De ello resulta que la legislación siempre va en saga de la práctica. Entonces, una característica de este derecho para tomarse en cuenta es que, en su contexto general, debe irse adaptando a las condiciones reales del mismo fenómeno comercial.”⁴³
- Tiende a ser internacional: La producción de bienes y servicios, no es exclusivamente para el comercio local de una sociedad organizada políticamente. Se produce para el mercado interno; para el mercado internacional. Ello obliga a que las instituciones jurídicas tiendan a ser uniformes porque así se permite la facilidad del intercambio a nivel internacional.

El mundo moderno ha visto logros importantes en este aspecto y un ejemplo de ello es la uniformidad que se ha dado en materia de títulos de crédito. Todos los países, en menor o mayor escala tienden a abarrotar el mercado extranjero con sus mercancías; y de allí que organismos internacionales, como naciones unidas, fomenten el estudio y

⁴³ Vásquez Martínez, Edmundo. **Instituciones del derecho mercantil**. Pág. 142.

sistematización del Derecho Mercantil internacional. Esta característica es más sensible ahora que ha surgido el fenómeno de la globalización de las economías.

- Posibilita la seguridad del tráfico jurídico: El valor seguridad jurídica lo explica la filosofía del derecho como la observancia de mecanismos consagrados para el surgimiento de la normativa, dentro de los cuales se encuentra la forma de contratar. ¿Cómo se garantiza entonces la seguridad si la formalidad es incipiente en el tráfico mercantil? En la observancia estricta de que la negociación mercantil esta basada en la verdad sabida y la buena fe guardada, de manera que ningún acto posterior puede desvirtuar lo que las partes han querido al momento de obligarse. Ante un conflicto entre la seguridad del tráfico mercantil y la seguridad del derecho, dice Vázquez Martínez: el Derecho Mercantil tiende a garantizar la primera, lo cual se traduce en la subordinación de la realidad a la apariencia jurídica.”⁴⁴

3.9. Principios generales que fundamentan el derecho mercantil

A criterio del Licenciado Villegas Lara, separando las características de lo que en su criterio puede decirse que “son principios que inspiran al Derecho Mercantil; no sin antes observar que, características y principios deben funcionar conjuntamente para una correcta interpretación del derecho vigente. Enumerados, pueden considerarse los siguientes:

- a) La buena fe;
- b) La verdad sabida;

⁴⁴ Villegas Lara. **Ob. Cit.** Págs. 21 a 23.



- c) Toda prestación se presume onerosa;
- d) Intención de lucro;
- e) Y ante la duda deben favorecerse las soluciones que hagan más segura la circulación.”⁴⁵

“Fuentes del derecho mercantil: La palabra fuente del derecho significa origen, fenómeno de donde proviene.”⁴⁶

La costumbre: se les conoce como “usos mercantiles”. La costumbre interpretativa sirve para clarificar o interpretar el sentido de una norma contractual o de derecho vigente, no produce derecho.

La jurisprudencia: la función de la jurisprudencia es adecuar correctamente la norma al caso concreto; es interpretar el derecho vigente y preexistente.

La ley: es la principal fuente del derecho mercantil.

La doctrina: es una fuente coadyuvante en la interpretación del contexto legal.

El contrato: el contrato es fuente del derecho mercantil en la medida en que recoge convenciones de los particulares, provenientes de la esfera de la autonomía de la voluntad. El contrato es ley entre las partes.

⁴⁵ *Ibíd.* Pág. 24.

⁴⁶ *Ibíd.*



3.10. Normativa del derecho internacional que protegen a los trabajadores

La labor normativa de la organización Internacional del Trabajo, ha dado lugar a una nueva concepción de los objetivos y los medios de acción de la comunidad mundial, incorporando una nueva forma de instrumento internacional colectivo. El consiguiente sistema ha ejercido una influencia considerable en las actividades internacionales en las esferas de derechos humanos, política social y política de desarrollo.

- a) Obligaciones que nacen al momento de ratificar normas de carácter internacional en relación con el derecho laboral.

Las normas internacionales del trabajo son tratadas y adoptadas por delegados de todas partes del mundo. Durante la preparación y redacción de las mismas se toman en consideración las diversas prácticas nacionales que preponderan. Dichas normas recogen objetivos y reglas ampliamente aceptadas que todos los países pueden seguir y aplicar en su acción nacional. El propósito es siempre el mismo: establecer una norma del trabajo que pueda utilizarse a escala internacional.

Compete a cada Estado soberano transformar en obligaciones jurídicas vinculantes esos objetivos y reglas aceptados universalmente; ello se hace mediante la ratificación. Incluso antes de que un Estado proceda a la misma, las normas son un punto de referencia para establecer la política y las medidas relativas al asunto en cuestión.

Los órganos de la Organización Internacional del Trabajo se han opuesto sistemáticamente a la idea de establecer distintas normas para diferentes regiones o determinados grupos de países. Las delegaciones de esta institución internacional del trabajo se niegan categóricamente a aceptar siquiera la idea de que pueda haber infra normas para seres infrahumanos.

- b) Flexibilidad: De conformidad con la constitución de la Organización Internacional del Trabajo, durante la preparación de las normas internacionales del trabajo ha de atenderse concretamente a la necesidad de que sean lo suficientemente flexibles para que puedan aplicarse independientemente de las situaciones, condiciones y prácticas nacionales. La flexibilidad que caracteriza a algunas de estas normas garantiza la universalidad de las mismas. Por tanto, las normas se redactan de manera realista y se considera primordial la aplicación efectiva de las mismas. Ejemplos de flexibilidad de las normas internacionales del trabajo, no obstante, esta flexibilidad tiene límites a la hora de establecer normas suficientemente concretas. Cuando la flexibilidad compromete una norma que se juzga significativa, la Conferencia puede adoptar una recomendación con la esperanza de que la práctica internacional evolucione en el futuro, permitiendo que se considere y adopte un convenio en la materia.
- c) Viabilidad: Por lo general, los proyectos de los instrumentos que se someten a aprobación de la conferencia se examinan en dos períodos de secciones consecutivos, en un doble debate. En primera instancia, se incluyen en los puntos

del orden del día de la conferencia tras exhaustivas consultas tripartitas en el ámbito del consejo de administración.

En el período de sesiones de la conferencia, los textos son pulidos por comités técnicos, también tripartitos que toman decisiones por mayoría y, en último término, hace falta una mayoría de dos tercios de los votos de la conferencia para que el instrumento propuesto sea adoptado.

d) Adaptabilidad: Desde 1919, las normas internacionales del trabajo han debido adoptarse a un mundo que cambiaba rápidamente, desgarrado por dos guerras mundiales y otros conflictos armados, sujeto a crisis económicas y a rápidos cambios culturales. En este mismo período terminó la época colonial y muchos países que acababan de independizarse pasaron a formar parte de la comunidad internacional, dispuestos a alcanzar su propio desarrollo en cooperación con el resto del mundo.

En un entorno como éste, las normas se adoptan sabiendo que existe la posibilidad de que en el futuro tal vez sea preciso modificarlas. Las características del sistema se han ido desarrollando teniendo presente esta posibilidad y, desde un principio, se han adoptado nuevas normas y se han revisado las existentes cada vez que se juzgó necesario actualizarlas. En estos últimos años, el consejo de administración ha procedido a revisar sistemáticamente las normas, interesándose particularmente por la viabilidad de las mismas. Ello tuvo por objetivo conservar la reputación de la que goza el sistema de normas en virtud de su pertinencia y su capacidad de adaptarse a la situación mundial.



3.11. La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo fue fundada en 1919, esto es, un año después de terminada la primera guerra mundial. Este no es un hecho fortuito. Al examinarse las causas de la conflagración, se advirtió que el descontento de las grandes masas de población era uno de los motivos principales de los conflictos internos que luego se extendían al roce con otros países. Por ello, en aras de la paz mundial se imponía la creación de un organismo que velaran por el bienestar de los trabajadores.

Esta fue la primera motivación que dio origen a la Organización Internacional del Trabajo, la paz mundial. Que se eliminaron todos los factores que pudieran conducir a que se repitiera una guerra tan horrible como la que acababa de concluir. Si los trabajadores tenían trabajos seguros y dignos no estarían en disposición de promover conflictos y si una nación estaba tranquila aseguraba la armonía de las naciones vecinas. Por ello fue la búsqueda de la paz, tanto interna como internacional, lo que constituye el primer bastión de la naciente organización. Pero más allá de este elemento político, otros componentes incidieron en la creación de la Organización Internacional del Trabajo, Desde años antes se venía gestando un movimiento humanístico y en ese sentido el Acuerdo de Versalles de 1919 no fue más que el catalizador del sentimiento humanitario que desde décadas atrás se venía gestando.

Roberto Owen fue el prototipo del empresario y al mismo tiempo filántropo, entre otros, que vivieron durante la etapa más cruda de la llamada Revolución Industrial (1830), un

momento histórico en el desarrollo de la cultura occidental cuando la humanidad pegó un brinco, desde las fábricas, una época en la que la fuerza motriz se aplicó a las labores industriales y los mercados se ensancharon, cuando los empresarios británicos ávidos de vender sus productos a los siete mares exigían al máximo rendimiento de sus factorías y fijaban las condiciones pues la contratación laboral no estaba sujeta a cortapisa alguna, campeaba la libertad absoluta de contratación.

La necesidad obligó a muchos trabajadores a aceptar condiciones difíciles, jornadas de 14 y hasta 16 horas diarias, trabajo en la intemperie en meses de crudo invierno, trabajo de niños de hasta 10 años, etc. Los clamores por un cambio no se hicieron esperar, en un extremo los radicales liderados por Carlos Max y Federico Engels que propugnaba la lucha de clases, los moderados que seguían las pautas de la encíclica Rerum Novarum de la Iglesia Católica y luego los humanistas en cuya frontera se ubican los llamados utópicos entre los que se citan al nombrado Owen y Le Blanc, Sismondi y Legrand. En todo caso el clamor que se escuchaba era el que exigía que el Estado interviniera en la esfera, hasta ese entonces privada, de la relación laboral e impusieran límites más allá de los cuales no podía pactarse.

Fue pues un elemento humanitario, pietista, el segundo componente de la formación de la Organización Internacional del Trabajo. Un tercer elemento que acaso no destacó mucho al principio pero después fue cobrando relevancia es el económico. Mas allá de evitar conflictos y guerras, trascendiendo los principios solidarios y humanistas, este tercer aspecto hacía la referencia a la competencia, los diferentes estadistas percibieron que si ellos mejoraban por ley las condiciones de trabajos pero otros países

no lo hacían entonces quedaban en desventaja pues su mano de obra, en virtud de esas mejoras impuestas, iba a ser mas cara que la de los países donde se explotaba a los trabajadores.

“Si todos vamos a competir en un comercio abierto no deben existir países que produzcan en base a salarios íntimos o circunstancias extremas. Por lo tanto no deberían igualarse las condiciones mínimas de trabajo entre todos los países y mientras más se internacionalizara la normativa, sería mejor. La intención de este tercer elemento es clara, aunque por razones lógicas se le ha tratado de dar un aspecto también humanístico en el sentido de que la omisión de una nación de adoptar un régimen de trabajo realmente humana. Constituiría un obstáculo para otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países según reza el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.”⁴⁷

⁴⁷ Organización Internacional del Trabajo. **Preámbulo**. Pág. 312





CAPÍTULO IV

4. Derechos laborales mínimos e irrenunciables contemplados en la legislación guatemalteca.

Este derecho debe de garantizar al trabajador y a su familia una existencia digna; lo que significa que el único límite según este principio constitucional serían las prohibiciones que para el ejercicio o desempeño de ciertas actividades establecen las leyes.

4.1. Salario

Base legal. “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. ...” Artículo 88 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República. “Remuneración por lo general en dinero y excepcionalmente en especie que se paga a la persona que hace un trabajo para otra, en virtud de un contrato de trabajo o mandato remunerado”

El salario es la fuente única o por lo menos principal de vida para el trabajador, por lo que tiene un carácter alimenticio que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia.

Como un criterio personal y luego de analizar una serie de definiciones sobre lo que es salario, estructuré una que presento a consideración del lector: La remuneración o ganancia, por lo general valuada en efectivo, fijada por acuerdo entre trabajador y patrono o bien por la legislación, en compensación por el servicio prestado.

Principios generales En términos generales principio es la o las líneas directrices que dan fisonomía a una institución o a cada rama del derecho.

Partiendo que entorno al salario se desarrolla casi todo el derecho laboral individual y colectivo por la importancia que tiene de permitirle al trabajador un nivel de vida humano y con dignidad; por lo que los principios que lo rigen son los siguientes:

- a) Principio de Igualdad: Este principio es de naturaleza constitucional y lo encontramos desarrollados en el Artículo 102 literal c) de la Constitución Política de la República de Guatemala y además en el Artículo 89 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, que regula “A trabajo igual, desempeñando en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.

La doctrina jurídica laboral a nivel internacional, contempla que este principio de igualdad tiene un ámbito de validez mundial, y se encuentra calcado en el inciso segundo del Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos,

normando que toda persona tiene derecho sin discriminación alguna a igual salario por trabajo igual.

Se Debe tener presente de que este principio se encuentra regulado dentro de los principios generales de la relación laboral en los deberes de previsión del patrono para el mejor desarrollo de las labores dentro de las empresas, o bien en el sector público en cuyos campos se impone y se exige un trato igualitario para todas las personas que desarrollan una actividad laboral.

b) Principio de suficiencia: Este principio hace referencia a que toda la familia del trabajador debe sobrevivir, es decir, satisfacer sus necesidades mínimas de subsistencia con el salario que obtiene el mismo en su centro de trabajo.

Es decir que el rubro de alimentos que contiene nuestra legislación y que comprende la alimentación propiamente dicha, el vestuario, la vivienda, la educación, la recreación, la medicina, tanto para el trabajador individualmente considerado como para todos los miembros de su familia, debe cubrirse con la prestación que el patrono da al trabajador a cambio de la prestación del servicio. Por lo tanto el salario debe ser justo.

A razón de la inflación que atraviesa el país, por lo cual existe una inmoderada alza de los artículos de primera necesidad, los salarios en Guatemala no son suficientes y por tanto encontramos situaciones de des empleo, sub empleo y súper empleo. En el primero de los casos, se carece de un salario, es decir, no se puede entrar al análisis del principio de suficiencia porque el salario no existe, en lo que se refiere al

subempleo, en el cual está inmersa la mayoría de la población guatemalteca, que vive desarrollando actividades la mayor parte del tiempo por su cuenta, actividades económicas informales (lavando y cuidando automóviles), trabajando pocas horas al servicio de un patrono, obteniendo recursos mínimos que no son suficientes para el sostenimiento del trabajador y su familia, y lo que se refiere al súper empleo, son trabajadores que poseen dos o más trabajos, laborando de doce a dieciséis horas al día, dentro del cual se encuentra un escaso porcentaje de la población.

b) Principio de crédito alimenticio: Este principio es de fácil explicación, toda vez que la legislación laboral vigente, la contiene como un sistema de protección del trabajador frente al patrono y frente a terceros, pues con el salario el trabajador adquiere su propio sustento y el de su familia que universalmente es el único medio de subsistencia. El salario desde luego es la contraprestación en el contrato de trabajo, cuya obligación de pago está a cargo del patrono, y que tiene como fin último el de alimentación para el dependiente y su núcleo familiar.

En la legislación laboral guatemalteca, como civil por su carácter alimenticio gozan de la categoría de crédito de primera clase en los concursos necesarios de acreedores, tutelando de esta forma al trabajador y a su familia, de donde se tiene la idea de que el salario tiene como un principio básico el de ser crédito alimenticio para la masa trabajadora.

El Código de Trabajo en el Artículo 101 regula “Los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero que los trabajadores tengan derecho en concepto de

terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios una vez que unos u otros hayan sido reconocidos por los tribunales de Trabajo y Previsión Social: a) Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el Artículo 426; y b) Tienen carácter de crédito de primera clase en el caso de juicios universales y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualquiera otros, excepto los se originen de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles. "Se Debe de tener presente que no solo a nivel nacional sino como a nivel mundial todo alimentante siempre tiene una o más acreedorías alimenticias para con sus ascendientes, hermanos, cónyuge y descendientes generalmente, los cuales deben satisfacer económicamente, además dicho principio se extiende a las prestaciones de seguridad social, indemnizaciones, pensiones y prestaciones por suspensiones.

d) Principio de intangibilidad: A nivel universal y en base a distintos tratados celebrados en materia laboral, tenemos que se persigue dar un máximo de seguridad y garantía a la entrega del salario de los trabajadores en forma completa, con un mínimo de descuentos legales, tal es el caso nuestro seguro social, y que no se disminuya su salario, o se le embargue de conformidad con lo establecido en el Artículo 96 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, dicha tabla de salarios no es acorde a nuestra realidad nacional y la legislación se ha quedado atrasada; por lo que los incisos a, b, c y d son inaplicables.

- f) Principio de autonomía: Este principio consiste en que tanto el patrono como el trabajador fijan desde el inicio de la relación laboral el monto del salario que el patrono va a pagar al trabajador, que no puede ser menor al mínimo establecido en la ley, asimismo, la fecha o período en que se hará efectivo dicho pago, toda vez que tanto el trabajador como su familia dependen de la recepción de dicho salario para satisfacer sus necesidades, de donde se infiere que el trabajador debe tener la certeza de que recibirá un salario, lo cual no puede ser contingente porque entonces no se entablaría la relación de trabajo entre patrono y trabajador; incluso a nivel constitucional se menciona el principio internacionalmente aceptado de que todo trabajo debe ser remunerado.

En toda relación de trabajo siempre y cuando el trabajador preste un servicio o desarrolle una actividad determinada tiene derecho de exigir el pago por la venta de su fuerza de trabajo.

- g) Principio de justicia: En lo que se refiere al principio de justicia, debemos tener presente que el mismo hace referencia que en la relación de trabajo no es necesario tomar en consideración el salario mínimo, sino que el patrono con los trabajadores pueden estipular el salario que ellos consideren adecuado a la prestación de servicios en el lugar en donde se va a prestar como al tiempo y forma de su realización. Sin embargo, nuestra legislación estipula que las leyes laborales en Guatemala, son garantías mínimas e irrenunciables para los trabajadores, por lo que en toda relación el salario justo debe sobrepasar el mínimo establecido en la ley, porque al no ser así el trabajador está facultado para reclamar ante los tribunales

respectivos el reajuste de su salario al mínimo fijado. Regulado en el Artículo uno de la Constitución Política de la República de Guatemala.

El Estado juega formalmente una función paternalista y protectora de los trabajadores, sin embargo en el agro guatemalteco y la mayor parte de trabajadores ciudadanos y específicamente del sector productivo de la zona uno de la cabecera departamental de Escuintla perciben un salario muy por debajo del mínimo establecido.

e) Salario mínimo: Salario mínimo "es aquel salario que se comprende dentro de un cierto límite, porcentaje o relación con respecto a los salarios normales o corrientes percibidos por los obreros de aptitudes o condiciones semejantes en determinada ciudad o región. Lo que caracteriza este tipo especial de salario, es su relación con los salarios percibidos corrientemente por los trabajadores que ejecutan labores semejantes".⁴⁸

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en su Artículo 103 estipula, "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia"; de la definición anterior asimismo que nuestra legislación recoge de manera amplia lo que debemos entender por salario mínimo, previendo no solo un mínimo para las necesidades alimenticias del trabajador, sino también habla de las necesidades morales y culturales, tanto del trabajador como de su familia; porque no se puede hablar de un bienestar general de una persona, si no

⁴⁸ García Máynez. **Ob. Cit.** Pág. 145

se posee un nivel cultural digno, equivalente a la facilidad de acceso a la educación, al arte y una serie de actividades que convergen en el desarrollo integral de la persona.

El salario mínimo no solo constituye un elemento esencial de todo contrato de trabajo y por ende en la relación laboral, en el cual observamos que la autonomía de la voluntad, tanto del trabajador como del patrono se ve limitada, por causas, como las del trabajador que consiste en la ausencia de ofertas de trabajo y en algunos casos por la pobre profesionalización que lo conducen a aceptar condiciones de trabajo inferiores a las que la ley señala, por la necesidad de alimentarse, vestirse él o su familia; y desde el punto de vista del patrono, está limitada por el hecho que la ley en determinado momento le obliga a contratar al trabajador con una remuneración mínima de por lo menos lo que la ley señala, aunque luego con artimañas no se cumpla con lo indicado.

En consecuencia podemos indicar que el salario mínimo es producto de la lucha de los trabajadores por buscar una vida mejor para él, no solo teniendo como finalidad la supervivencia de la persona, sino la de aquellos que de ella dependan, proporcionándole todos los medios de prosperidad material, moral y social; logrando con ello una sociedad en busca del desarrollo por la armonía que se desataría entre el capital cumpliendo con su obligación previamente indicada y los trabajadores aportando como es la prestación de los servicios.

- Protección legal del salario: "Se ha tratado de proteger por medios de normas legales al salario de actos o disposiciones que en alguna medida priven al trabajador y por extensión a su familia, de recibir su dinero, total o parcialmente. Estas

disposiciones pueden dividirse en cuatro categorías, dependiendo de la persona o entidad ante quien se pretende la protección, las cuales son:⁴⁹

- a) Frente al empleador: Este grupo de disposiciones no persiguen tanto asegurar la efectividad del pago como otro tipo de consideraciones, tales como la fijación periódica del salario, el establecimiento de salarios dignos, pago en efectivo, etcétera. Destaca en primer lugar el establecimiento de los salarios mínimos, normativa muy arraigada en los códigos y normativa laboral de casi todos los países latinoamericanos y que cobra mayor relevancia en la medida que las tasas de inflación afecten las diferentes economías.

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, en los Artículos del 103 al 115, regulan este tópico, destacando: a) las Comisiones Paritarias de Salario Mínimo, que se integran por representantes patronales y laborales, coordinadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social; b) lugar de pago del salario; Artículo 95; c) plazo para el pago del salario; Artículo 92; d) prohibición de retener el salario en concepto de multas; Artículo 60, párrafo segundo; e) prohibición de hacer colectas; Artículo 62, literal f).

Es de esperar que una economía como la de estos países, cuya fuerza de trabajo es asalariada, dependa en mucho del crédito comercial. Se publican con abundancia anuncios en los que se ofrecen ventas de aparatos de uso doméstico o muebles, por ejemplo, con muy bajo enganche y amplio plazo para pagar el saldo. Al solicitar el

⁴⁹ **Ibíd.**

crédito, el comparador promedio no puede ofrecer otra garantía más que su propio salario y acaso un fiador en las mismas condiciones. En caso de incumplimiento de pago, el acreedor perseguirá algún bien, inmueble o mueble, y en último caso pedirá embargo sobre el único ingreso tangible del deudor, esto es, su salario.

Si una deuda excediera al salario, el trabajador no contaría con el mismo para la subsistencia familiar. Para evitar ese tipo de situaciones, que el grupo familiar no pueda sobrevivir a un período tan largo sin su sustento, el legislador estableció límites a los que pueda embargarse, de modo que se asegure un ingreso al trabajador.

Ese límite de embargo máximo lo regula el Artículo 96 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, el cual establece "Se declaran inembargables: a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes; b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes; c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes; y d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes; y e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más.

En el Artículo 97 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, estipula: No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de

pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo.

Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas, contendrán la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aún cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este artículo o en el precedente.

Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en éste artículo y en la proporción del citado Artículo, pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima que indica el artículo citado últimamente, sólo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones.

Frente a acreedores del empleador En todo centro de trabajo existe un pasivo laboral que comprende los pagos que corresponden a sus trabajadores cuando cesen de los contratos de trabajo, que representa una acreeduría para la empresa. La ley señala una vía judicial sumamente expedita para hacer efectivo el cobro de los adeudos laborales, la cual es más directa que la misma vía de apremio de tipo civil, la cual la encontramos regulada en los Artículos 101 y 426 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, .



Frente al mismo Trabajador, Aunque parezca exagerado, algunas medidas tienden a proteger al trabajador frente acciones de él mismo, ya sean por desconocimiento o por irresponsabilidad. Entre ellas, el Artículo 100 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República señala que “los salarios menores de cien quetzales no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador...”. Dejando de lado lo obsoleto de la cifra, el espíritu de la institución es claro. El Artículo 95 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República establece que no puede pagarse el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas o análogas. Existen algunos otros casos, como por ejemplo, la prohibición de exigir a los familiares las deudas del trabajador; patrimonio familiar, y Protección a los familiares de trabajador fallecido; este específicamente lo encontramos regulado en el Artículo 102 literal p) de la Constitución Política de la República de Guatemala y 85 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

El aguinaldo “Regalo que se acostumbra dar en navidad. En la República Argentina y otros países americanos, sueldo anual complementario que los patronos deben dar a los obreros y empleados. Comprende la doceava parte de la totalidad de los salarios abonados al trabajador durante el año.

En Guatemala inició como una gratificación voluntaria y generalmente prestada en especie, que hacía los patronos a sus trabajadores. Sin estar previsto en el Código de Trabajo, cuando el aguinaldo reunía las características de otorgarse en forma general emanada de la empresa, en moneda efectiva y periódicamente durante varios años, los

tribunales sentaron la doctrina de que se convertiría en una prestación adicional y obligatoria incorporada a los contratos individuales de trabajo. Tal doctrina fue elevada a la categoría de Decreto Ley durante la administración de Facto del Coronel Enrique Peralta Azurdía, luego elevado a categoría de derecho constitucional en 1965 y por ultimo desarrollada en el Decreto 1634 del Congreso de la República durante la administración del Licenciado Julio César Méndez Montenegro.

El Aguinaldo constituye una costumbre y determinadas legislaciones le han dado fuerza obligatoria, que se ha convertido en beneficio general para todos los trabajadores, consiste en entregar una vez al año, a fines del mismo, por la índole familiar y hogareña de las pascuas o navidad, una paga especial, equivalente a un sueldo mensual.

Base legal: Artículo 102, literal j), de la Constitución Política de la República de Guatemala, que preceptúa lo siguiente: "Obligación del empleador de otorgar cada año una aguinaldo no menor del cien por ciento del salario mensual o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieran laborado durante una año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento". Es decir que el aguinaldo se paga en un cien por ciento sobre el salario ordinario de los trabajadores según Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala, en su Artículo segundo estipula: "La prestación a que se refiere el artículo anterior, deberá pagarse el cincuenta por ciento en la primera quincena del mes de diciembre y el cincuenta por ciento restante en la segunda quincena del mes de enero siguientes..." Como en el caso de la disposición anterior relativa al derecho de vacaciones, esta prestación puede pagarse

proporcionalmente al tiempo laborado en caso de trabajadores que no tengan un año de servicio.

Es el límite de tiempo que el trabajador pasa bajo las órdenes del patrono; atendiendo a que las labores realizadas se hagan con eficiencia y adecuada productividad, pero en su extensión no debe lesionarse al trabajador por la vía del cansancio físico, psíquico o intelectual.

Jornadas de trabajo: Es el límite máximo de tiempo que el trabajador puede pasar bajo la dirección inmediata o delegada del patrono. Como es sabido la lucha por una jornada justa de trabajo, fue librada inicialmente por lo trabajadores ingleses durante el proceso de la revolución industrial del siglo XVIII, cuando en las factorías se obligaba al trabajador a prestar sus servicios hasta dieciocho horas diarias, sin tener derecho al reconocimiento de la horas extraordinarias laboradas, ni al séptimo día. Las jornadas de trabajo se clasifican en Ordinaria y Extraordinaria. Ordinaria, es el límite que la ley permite que el trabajador pase bajo las órdenes del patrono normalmente; Extraordinaria es el límite máximo de tiempo que la ley permite que el trabajador pase bajo órdenes del patrono adicional a la jornada ordinaria y/o en casos excepcionales.

La Jornada Ordinaria de trabajo, se subdivide en a) trabajo efectivo diurno que no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario; b) trabajo efectivo nocturno, que no puede exceder de seis horas diarias, ni de



treinta y seis a la semana, c) trabajo efectivo mixto que no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana.

Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes.





CAPÍTULO V

5. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es lógicamente un instrumento jurídico en el cual se consignan acuerdo de voluntades. “El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece.”

En la legislación nacional, el contrato de trabajo incluye dos aspectos que le caracterizan y matizan las relaciones obrero patronal. Estos dos aspectos son el jurídico y el económico.

Ambos aspectos se derivan y califican la existencia de un vínculo, un lazo. Por un lado, esta conexión entre las partes contratantes es jurídica puesto que, la misma debe estar desarrollada en un documento suscrito entre ambos. En relación a la definición legal contenida en el Artículo 18 el Código de Trabajo, se indica: “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 definición anterior, es sin lugar a dudas la más acertada a la figura del contrato individual de trabajo, pues incluye inicialmente, dos elementos preponderantes en la relación de trabajo que son:

- El aspecto meramente jurídico, connotado con la suscripción del documento; y;
- El aspecto económico connotado por la retribución que se entrega al trabajador como contraprestación al trabajo prestado.”⁵⁰

Es procedente establecer un análisis adicional a lo ya mencionado. En primer término, que el elemento o carácter económico de la relación, es caracterizador también del derecho de trabajo en general, que como estatuye en el inciso C) de su cuarto considerando el Código de Trabajo, el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda 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 un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

⁵⁰ Franco López, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo.** Págs. 43.

5.1 Objeto del contrato de trabajo

“El objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.”⁵¹

Es la causa que origina el contrato de trabajo. El objeto del contrato de trabajo es regular la relación laboral que del mismo se deriva, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, tales como: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que esta obligado el patrono y sobre todo aquellos aspectos en que la voluntad de las partes superen el mínimo de derechos reconocidos por la legislación laboral a favor del trabajador.”⁵²

Se discute en cuanto a que sucede si el objeto del contrato es ilícito, lo anterior lleva implícita responsabilidad penal, civil, administrativa o de carácter laboral, hacia el patrono, porque exclusivamente él es el responsable por la licitud del objeto del contrato”.⁵³

⁵¹ Fernández Molina, Luis. **Ob,Cit**, Pág. 92

⁵² **Ibíd.**

⁵³ **Ibíd.**

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

- a) Prestación personal del servicio
- b) Subordinación
- c) Salario
- d) Ausencia de riesgo
- e) Estabilidad."⁵⁴

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

La subordinación a la que se refieren los elementos determinantes del contrato de trabajo, consiste en el hecho de la jerarquía que se presenta entre trabajador y patrono. La determinación del salario en la relación laboral, es determinante para todos los efectos posteriores que se pueden presentar en la relación laboral.

En a la ausencia de riesgo, debe tomarse en cuenta que el contrato de trabajo establece la certeza en la relación de trabajo, y este factor o elemento debe cumplirlo el patrono, quien es el responsable. En cuanto a la estabilidad, esta debe ser tomada en cuenta por el hecho de que un contrato de trabajo formaliza la relación laboral, dando relativa estabilidad a la misma. Elementos personales o subjetivos (las partes). El trabajador: Es la persona individual o física que se obliga a prestar un servicio

⁵⁴ Franco López, Landelino. **Ob. Cit.** Págs. 49

intelectual, material o de ambas clases o a la ejecución de una obra a favor de una persona individual o jurídica a cambio de una remuneración.

5.2 El contrato de servicios profesionales

Se les conoce como contratos numerados con tres dígitos comúnmente, tales como el 011, 022 o 029, toda vez que de esa forma aparecen nominados en las partidas presupuestarias que les dan origen. Más bien, reciben estos números identificativos, tomando las últimas tres cifras del número que identifica a la partida. Su principal fundamento legal es la Ley de presupuesto del Estado no obstante en el Artículo uno de la Ley de Contrataciones del Estado señala: “La compra, venta y la contratación de bienes, suministros, obras y servicios que requieran los organismos del Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, unidades ejecutoras, las municipalidades y las empresas públicas estatales o municipales, se sujetan a la presente ley y su reglamento. Queda a salvo lo dispuesto en convenios y tratados internacionales de los cuales Guatemala sea parte.

Las donaciones que a favor del Estado, sus dependencias, instituciones o municipalidades hagan personas, entidades, asociaciones u otros Estados o Gobiernos extranjeros, se registrarán únicamente por lo convenido entre las partes, pero si tales entidades o dependencias tienen que hacer alguna aportación, a excepción de las municipalidades, previamente oirán al Ministerio de Finanzas Públicas”.

Es de destacar que estas denominaciones también las reciben en el Derecho comparado como la legislación mexicana en las cuales, con diferentes características, también se contempla en el presupuesto estatal, la contratación en reglón 029, 022 o 011.

Tal como se aclara, se pueden tener como contratos de partidas presupuestarias, a los contratos 011, 022 o 029.

- a) Elementos: En los contratos estatales, no aplican todas las características de los contratos regulados en la legislación laboral guatemalteca, tal el caso de la denominación de salario por el de honorarios, por el cual se entiende una gran distinción y diferenciación, con ciertas y determinadas implicaciones que se explican más adelante. No obstante, los elementos generales de los contratos de trabajo también son comunes a todos los contratos de servicios profesionales como se puede apreciar en el ejemplo concreto que se contiene más adelante.
- b) Naturaleza: La naturaleza de los contratos contenidos en los reglones del presupuesto del Estado, es ser una partida presupuestaria. No obstante, se puede afirmar que un contrato por servicios profesionales tiene una naturaleza civil, toda vez que no genera pasivo laboral, por lo que se analizan algunos caracteres del mismo a continuación.

Como es comprensible de la diferencia entre un contrato de naturaleza civil y un contrato de naturaleza laboral, el primero no genera pasivo laboral, porque se funda en

una relación funcional, tal como se expresó en el primero de los capítulos que componen la presente investigación. En el caso del segundo, como es fundado en una relación laboral, siendo la formalización y esta última la mera prestación del servicio, está protegido por la tutelaridad y protección de las leyes laborales del país, lo que permite que en casos como los que se analiza en el apartado de anexos y el capítulo último de la presente investigación, el trabajador goce de todas las garantías económico sociales propias de una relación de trabajo.

c) Forma de pago: Para que el trabajador pueda obtener el pago por el servicio prestado en un contrato de servicios profesionales, es preciso que éste presente factura, lo que caracteriza al sujeto que, en sentido común del lenguaje trabaja por contrato y no presupuestado. No obstante, como la principal aseveración de la presente investigación consiste en que muchas de estas relaciones con el Estado han sido concebidas como de servicios profesionales, pero se les da posteriormente el carácter de relación laboral, por presentarse los elementos de subordinación, prestación

Para que el trabajador pueda obtener el pago por el servicio prestado en un contrato de servicios profesionales, es preciso que éste presente factura, lo que caracteriza al sujeto que, en sentido común del lenguaje trabaja por contrato y no presupuestado.

No obstante, como la principal aseveración de la presente investigación consiste en que muchas de estas relaciones con el Estado han sido concebidas como de servicios profesionales, pero se les da posteriormente el carácter de relación laboral, por

presentarse los elementos de subordinación, prestación continua del servicio, propias del derecho del trabajo, no debe creerse que el sujeto ha perdido su derecho a las prestaciones laborales, con el solo hecho de haber presentado uno o más facturas para recibir su salario.

5.3. Clasificación general de los contratos

Definición de Contratos: "El contrato se define como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; es una especie dentro del género de los convenios. Existen contratos que originan exclusivamente derechos personales, y puede haber contratos que exclusivamente tengan por objeto dar nacimiento a derechos reales."⁵⁵

Hay contratos, como el mandato, el depósito, el comodato y el arrendamiento, que crean exclusivamente derechos personales. Entre ellos se encuentran los Artículos 1721. Son objeto de contratos:

- I.- La cosa que el obligado deba dar; y
- II.- El hecho que el obligado deba hacer o no hacer.

Artículo 1722.- La cosa objeto del contrato debe:

- 1° Existir la naturaleza.
- 2° Ser determinante o determinada en cuanto a su especie.
- 3° Estar en el comercio.

⁵⁵ Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Pág. 183

Principales formas de los contratos: "Estas clasificaciones se presentan en la doctrina y en el derecho positivo, desde diversos puntos de vista. Se distinguen:

- 1° Contratos bilaterales;
- 2° Onerosos y gratuitos;
- 3° Comunicativos y aleatorios;
- 4° Reales y consensuales;
- 5° Formales y consensuales;
- 6° Principales y accesorios;
- 7° Instantáneo y de tracto sucesivo.⁵⁶

Contratos unilaterales y bilaterales: El contrato unilateral es de acuerdo a voluntad que engendra solo obligaciones para una parte de derechos y de derecho para la otra. El contrato Bilateral es de acuerdo de voluntades que da nacimiento a derechos y obligaciones en ambas partes.

Así mismo en el Artículo 1835 del Código Civil vigente: El contrato es unilateral cuando una sola de las partes se obliga así la otra sin que esta le quede obligado.

Artículo 1836: El contrato es bilateral cuando las partes se obligan recíprocamente.

Contratos Onerosos y Gratuitos: Es onerosos el contrato que impone provechos y gravámenes recíprocos. Es gratuito en que los provechos corresponden a una de las partes y los gravámenes a la otra.

⁵⁶ **Ibíd.**

No es exacto, como afirman algunos autores, que todo contrato bilateral sea oneroso y todo contrato unilateral sea gratuito.

Contratos conmutativos y aleatorios: Los contratos onerosos se subdividen en conmutativos y aleatorios.

Conmutativo, cuando los provechos y los gravámenes son ciertos y conocidos desde la celebración del contrato; es decir, cuando la cuantía de las prestaciones puede determinarse desde la celebración del contrato. Aleatorios, cuando los provechos y los gravámenes dependen de una condición o termino, de tal manera que no pueda determinarse la cuantía de las prestaciones en forma exacta, sino hasta que se realice la condición o termino.

Contratos reales y consensuales: Los contratos reales son aquellos que se constituyen por la entrega de la cosa.

Entre tanto no exista dicha entrega, solo hay un ante contrato, llamado también contrato preliminar o promesa de contrato.

Contratos formales y consensuales: Otra clasificación muy importante, por las consecuencias que tiene en cuanto a la validez y nulidad de los contratos, es la que los distingue en solemnes, formales o consensuales. Esta materia relativa a la formalidad o solemnidad la estudiamos ya al tratar los elementos de validez de contrato; que son contratos formales a aquellos en los que el consentimiento debe manifestarse por

escrito. Con un requisito de validez, de tal manera que si no se otorga en escritura pública o privada, según el acto, el contrato estará afectado de nulidad relativa. Por consiguiente, el contrato formal es susceptible de ratificación expresa o tácita; en la expresa se observa la forma omitida; en la tácita se cumple voluntariamente y queda purgado el vicio.

El contrato consensual en oposición al formal, es aquel que para su validez no requiere que el consentimiento se manifieste por escrito y, por lo tanto, puede ser verbal, o puede tratarse de un consentimiento tácito, mediante hechos que necesariamente lo supongan, o derivarse del lenguaje mímico, que es otra forma de expresar el consentimiento sin recurrir a la palabra o a la escritura.

Contratos principales y contratos de garantía o accesorios: Los principales son aquellos que existen por sí mismos, en tanto que los accesorios son los que dependen de un contrato principal. Los accesorios siguen la suerte de los principales porque la nulidad o la inexistencia de los primeros originan a su vez, la nulidad o la inexistencia del contrato de accesorios.

Estos contratos accesorios son llamados también de garantía, por que generalmente se constituyen para garantizar el cumplimiento de una obligación que se reputa principal.

a) Otros criterios de clasificación de los contratos: Clasificación “que existe la posibilidad de clasificar los contratos tomando en cuenta su clasificación jurídica o económica.

Desde este punto de vista, podemos formular tres categorías fundamentales de contratos.

1° Contratos que tienen por objeto una finalidad económica.

2° Contratos que tienen por objeto una finalidad jurídica.

3° Contratos que tienen por objeto una finalidad jurídico-económica.”⁵⁷

Un segundo grupo corresponderá a los contratos que tiene por objeto el aprovechamiento de una riqueza ajena. Desde este punto de vista, tenemos los contratos traslativos de uso: arrendamiento y comodato. En ellos existe, simplemente, el aprovechamiento, no ya la apropiación de una riqueza determinada.

La sociedad y la asociación también reciben clasificación especial en el grupo de contratos que hemos denominado como de finalidad económica que constituye una categoría que debe agruparse entre los contratos que tienen una finalidad económica compleja.

Resumiendo, se puede formar las siguientes llaves de clasificación:

1ª Contratos de finalidad económica.

2ª Contratos de finalidad jurídica.

3ª Contrato de finalidad jurídico económica.

La primera llave, cotarros de finalidad económica, se subdivide en: Citratos de apropiación de riqueza (traslativo de dominio y aleatorios).

⁵⁷ **Ibíd.**

Contratos de aprovechamiento de una riqueza ajena (traslativos de uso). Contratos de utilización de servicio (de trabajo, prestación de servicio en genera y deposito).

Contratos de apropiación y aprovechamiento de riqueza, utilización de servicios, sociedad, asociación y aparcería. La segunda llave, contratos de finalidad jurídica (transacción, compromiso en árbitros).

c) Contratos de representación y ejecución de actos (mandato).

Segunda Clasificación de Giorgi--(obligaciones, t. III)

La clasificación de Giorgi parte de un punto de vista distinto, ya toma en cuenta la naturaleza del objeto, sino el propósito o finalidad que las partes se proponen en realizar el contrato distingue los siguientes propósitos fundamentales:

- a) La transmisión del dominio
- b) Transmisión del uso
- c) La realización de un fin común
- d) La prestación de servicios
- e) La comprobación jurídica.

La constitución de una garantía, es decir comprende aquellos contratos cuya finalidad es garantizar una finalidad principal. Estas seis categorías abarcan una serie de contados especiales, reglamentados en los códigos.

La primera categoría comprende la compra-venta, la permuta y la donación en el mutuo y la sociedad.

2) La segunda categoría abarca el arrendamiento y el comodato. En el primer caso se trata de una transferencia onerosa del uso, o sea por el pago de un bien o del dinero.

3) El tercer grupo se refiere a los contratos que tienen una finalidad común por cuanto que las partes cambian su interés para lograr un fin económico o no; pero de naturaleza común.

La cuarta categoría se reserva a los contratos que tienen por objeto una fase, es decir, obligaciones de hacer específicas o generales como en un planiol, esta categoría comprende los contratos del trabajo y de prestación de servicios profesionales y no profesionales.

El siguiente grupo de contratos se propone como finalidad jurídica la comprobación de determinados derechos, es decir el contrato únicamente tiene por finalidad fijar con certeza el alcance de ciertos derechos controvertidos que podrían disputarse.

En la última categoría incluye Giorgi ajuelos contratos que se proponen una garantía , es decir que fueron como contratos, accesorios de uno principal, para asegurar el cumplimiento de una obligación ,si la garantía es de carácter personal es denominada fianza, y si es de carácter real, el nombre de hipoteca, prenda o anticresis.

b) Tipos de contratos y modalidades, El contrato individual de trabajo puede ser:

- Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación. Es todo contrato que concierne la prestación de servicios por un tiempo ilimitado. Puede ser tanto de palabra o como escrito, con la excepción.
- el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

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

Contrato por tiempo indefinido: regla general Artículo 26. Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

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

Contrato de trabajo en común y contrato de grupo: Presenta las siguientes posibilidades: Si el empresario diera un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará, respecto de cada uno individualmente, sus derechos y deberes. Si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de sus trabajadores, considerados en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que lo integren, respondiendo de las obligaciones inherentes a tal representación.

Si el trabajador, conforme a lo pactado por escrito, asociara a su trabajo un auxiliar o ayudante, el empresario de aquél lo será también de éste.

- Contrato en prácticas: Quienes estuvieran en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional, podrán concertar contrato de trabajo en prácticas, a fin de perfeccionar sus conocimientos y adecuarlos al nivel de estudios cursado; todo ello dentro de los cuatro años inmediatamente siguientes a la fecha de obtención del título correspondiente.

El contrato de trabajo en prácticas deberá ajustarse a las siguientes especificaciones:

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato, tendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

Salvo lo dispuesto en convenio colectivo, el período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior. La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior a sesenta o al setenta y cinco por ciento durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

Si al término del contrato el trabajador se incorporase de forma indefinida a la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

- Contrato de aprendizaje: El contrato de aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado. Este tipo de contrato deberá ajustarse a las

siguientes especificaciones: Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas, límite de edad que no será aplicable cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de tres años, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se fijen duraciones distintas, atendiendo a las peculiaridades del sector y de los puestos de trabajo a desempeñar.

Expirada la duración máxima del contrato de aprendizaje, ningún trabajador podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa.

Asimismo, no se podrán celebrar contratos de aprendizaje que tengan por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

Los tiempos dedicados a formación teórica deberán alternarse con los de trabajo efectivo, o concentrarse en los términos que se establezcan en el correspondiente convenio colectivo o, en su defecto, en el contrato de trabajo, sin que el tiempo global, correspondiente a aquélla pueda ser inferior al quince por ciento de la jornada máxima prevista en convenio colectivo.

Es importante considerar que, cuando el aprendiz no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por

objeto inmediato completar dicha educación, así como que el trabajo efectivo deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del aprendizaje. Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el aprendiz acredite, mediante la correspondiente certificación oficial, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del aprendizaje, en cuyo caso la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a formación teórica.

Las empresas que incumplan sus obligaciones en relación con la formación teórica deberán abonar al trabajador, en concepto de indemnización, una cantidad igual a la diferencia que exista entre el salario percibido, en virtud del tiempo de formación teórica pactada en el contrato, y el salario mínimo interprofesional o el pactado en convenio colectivo, sin perjuicio de sanción que proceda de acuerdo con la Ley. La retribución del aprendiz será la fijada en convenio colectivo, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al setenta, al ochenta o al noventa por ciento del salario mínimo interprofesional durante, respectivamente, el primero, el segundo o el tercer año de vigencia del contrato, salvo lo que se disponga reglamentariamente en virtud del tiempo dedicado a formación teórica.

En cualquier caso, la retribución de los aprendices menores de dieciocho años no podrá ser inferior al ochenta y cinco por ciento del salario mínimo interprofesional correspondiente a su edad. La protección social del aprendiz sólo incluirá las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia

sanitaria por contingencias comunes, prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad, pensiones y Fondo de Garantía Salarial.

En el supuesto de incorporación del trabajador a la empresa de forma indefinida al término del contrato, no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose los años de aprendizaje a efectos de antigüedad.

- Contrato a tiempo parcial: El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual, en dichos períodos de tiempo, en la actividad de que se trate.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita el uso de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato de aprendizaje. El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas serán llamados en el orden y la forma que se determinen en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. La base de cotización a la Seguridad Social y demás aportaciones que

se recauden conjuntamente con aquélla estarán constituidas por las retribuciones efectivamente percibidas en función de las horas trabajadas.

Para determinar los períodos de contratación y de cálculo de la base reguladora de las prestaciones de la Seguridad Social, incluida la de protección por desempleo, se computarán exclusivamente las horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos, incluidos los de la Seguridad Social, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada pactada en el contrato de trabajo. En el supuesto de trabajadores cuya prestación de servicios sea inferior a doce horas a la semana o cuarenta y ocho al mes, en cuyo cómputo se tendrá en cuenta a todos los empleadores para los que el trabajador preste servicios a tiempo parcial con jornadas inferiores a las citadas, los derechos de protección social sólo incluirán las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, asistencia sanitaria por contingencias comunes, la prestación económica correspondiente a los períodos de descanso por maternidad y Fondo de Garantía Salarial.

- Contrato de relevo: Como otra medida más para hacer frente al problema del paro, la ley ha establecido una fórmula contractual que presenta la novedad de la existencia de dos contratos complementarios. El primero es a tiempo parcial y afecta a un trabajador en edad próxima a la jubilación, y el segundo es el llamado contrato de relevo, que hace referencia a un trabajador desempleado.

Así, se define como contrato de tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción del cincuenta por ciento en la jornada de trabajo y en el salario, cuando reúna las condiciones generales para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en tres años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada, se le denominará contrato de relevo.

La ejecución del contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador, hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

- Contrato a domicilio: Tendrá la consideración de contrato de trabajo a domicilio aquel en el que la prestación de la actividad laboral se realice en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste y sin vigilancia del empresario. El contrato se formalizará por escrito y con el visado que legalmente corresponda. La duración de este tipo de contrato será por tiempo indefinido o de duración determinada. Las obligaciones de las empresas son: entregar a los trabajadores a domicilio un documento de control de la actividad laboral que realice, en el que debe

consignarse el nombre del trabajador, la clase y cantidad de trabajo, cantidad de materias primas entregadas, tarifas acordadas para la fijación del salario, entrega y recepción de objetos elaborados y cuantos otros aspectos de la relación laboral interesen a las partes. Otras características de este tipo de contrato son: el salario ha de ser como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate.

- Contrato indefinido: Es aquél que se considera sin establecer límites de tiempo en la prestación de los servicios. Su formación puede ser verbal o escrita, salvo los contratos de carácter fijo discontinuo, los acogidos al programa público de fomento de la contratación indefinida, minusválidos, etc., u otros que estipulen la obligación de formalizarse por escrito. En todo caso cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral. No obstante adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación.

Los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en le Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar 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 hubiera lugar en derecho.

Los trabajadores con contratos temporales celebrados en fraude de ley.

- Contrato de obra o servicio determinado: Estos contratos tienen por objeto la realización de obras o servicios, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de las empresas, aunque limitada en el tiempo y duración incierta.

a) Duración: Por tiempo de la obra o servicio, extinguiéndose previa denuncia de las partes. Si fuese superior a un año, a la finalización de la obra o servicio, para proceder a la extinción del contrato, se necesita preaviso con 15 días de antelación. Si se incumpliera por parte del empresario, existe la obligación de indemnizar por el equivalente a los salarios correspondientes al plazo incumplido. Se transforma en indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

a) Por falta de forma escrita.

b) Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba. Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuará realizando la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado por tiempo indefinido, salvo prueba contraria que acredite la naturaleza temporal de la prestación

Tramites para la formalización: por escrito

- Contrato eventual por circunstancias de la producción: Este contrato tiene como finalidad extender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.
Duración.

- a) Máximo de seis meses dentro de un período de doce meses. Por convenio colectivo sectorial podrá modificarse dicha duración, así como el período en que sea exigible.
 - b) Si se considera por menos de seis meses, puede ser prorrogado por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados de seis meses. c/ Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
 - c) Por falta de forma escrita.
 - d) Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba. Formalización del contrato: por escrito, si su duración es superior a cuatro semanas, explicando las causas que lo justifiquen.
- Contrato de interinidad: Este contrato tiene como objetivo sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- a) Duración: La del tiempo durante el que subsiste el derecho de reserva del puesto del trabajador sustituido.

Se extinguirá por la reincorporación del trabajador sustituido, previa denuncia.

No hay necesidad de preaviso, salvo pacto en contrario. Se transforma en indefinido:

Cuando no se hubiera producido la reincorporación del trabajador sustituido en el plazo indicado. Si una vez producida la reincorporación del trabajador sustituido, el trabajador interino continúa prestando servicios.

- Por falta de forma escrita.
- Por falta de denuncia a su finalización, salvo que se deduzca su naturaleza temporal.
- Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba.
- .
- Formalización del contrato: por escrito, especificando el carácter de la contratación, el trabajo a desarrollar, los trabajadores sustituidos y la causa de la sustitución.
- Contrato por lanzamiento de nueva actividad: Son contratos de duración determinada, a celebrar por empresas de nuevo establecimiento, o por aquellas ya existentes que amplíen sus actividades, como consecuencia del lanzamiento de una nueva línea de producción, un nuevo producto o servicio, o apertura de un nuevo centro de trabajo.
- Duración: Entre seis meses y tres años, dentro del período de lanzamiento de la nueva actividad (tres años).
- Puede prorrogarse mediante acuerdo por períodos no inferiores a seis meses, sin que exceda de los tres años. Si al finalizar el plazo inicial o de la prórroga, el

trabajador continúa realizando la prestación laboral, los contratos se prorrogarán automáticamente, hasta dicho plazo máximo.

- Se transforma en indefinido salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:
- Si llegado al término del plazo máximo de duración (3 años), no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara prestando la relación laboral.
- Por falta de forma escrita.
- Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba. Formalización del contrato: por escrito en modelo oficial, indicando la nueva actividad y fecha de su lanzamiento; también debe constar el carácter de la contratación, duración y trabajo a desarrollar.
- Los contratos civiles: El contrato es una convención por la cual una o más personas se obligan, hacia otra o varias más, a hacer o a no hacer alguna cosa. Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa. Evolución histórica: La importancia del contrato en la historia jurídica radica en que el mismo constituía la figura central para explicar o construir todo género de instituciones jurídicas. El contrato lo era todo. Era desmesurada la importancia que se le daba al contrato, al grado que se afirmaba que era la balanza que movía el mundo

económico, político y jurídico y que la división del mundo en estados era obra del contrato.

En la legislación guatemalteca en el Artículo. 1517 del Código Civil. Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación.

C) Contratos preparatorios.

- Dentro de los contratos preparatorios el Código Civil regula la promesa en el Artículo 1674 se puede asumir por contrato la obligación de celebrar un contrato futuro. En el Artículo 1675 del mismo cuerpo legal. La promesa unilateral es la estipulación que una persona hace a favor de otra, otorgándole la opción de adquirir una cosa o un derecho en las condiciones pactadas y por el tiempo convenido.
- El contrato de opción, regulado en el Artículo 1677 del Código Civil. La opción puede ser contrato independiente o celebrarse como pacto accesorio de otro y, en ambos casos debe contener las condiciones en que ha de realizarse en convenio. Art. 1678 c.c. La aceptación del optante debe ser expresa y no puede ceder a otro su derecho de opción, sino estuviere expresamente facultado por el promitente.

D) Contratos traslativos de dominio.

- a) **Compraventa:** Por el contrato de compraventa el vendedor transfiere la propiedad de una cosa y se compromete a entregarla, y el comprador se obliga a pagar el precio en dinero. Regulado en el Artículo 1790 del Código Civil guatemalteco.
- b) **Permuta:** Es un contrato por el cual cada uno de los contratantes transmite la propiedad de una cosa a cambio de la propiedad de otra. Cada permutante es vendedor de la cosa que da y comprador de la cosa que recibe en cambio; y cada una de las cosas es precio de la otra. Este contrato se rige por mismos principios del contrato de compraventa, en lo que fuere aplicable. Regulado en el Artículo 1852 del Código Civil guatemalteco
- c) **Donación:** La donación entre vivos es un contrato por el cual una persona transfiere a otra la propiedad de una cosa a título gratuito. Regulado en el Artículo 1855 del Código Civil guatemalteco
- d) **Mutuo:** Por el contrato de mutuo una persona entrega a otro dinero u otras cosas fungibles con el cargo de que se les devuelva igual cantidad de la misma especie y calidad. Regulado en el Artículo 1942 del Código Civil guatemalteco
- E) **Contratos de cesión de uso o goce.**
- a) **Arrendamiento:** Es el contrato por el cual una de las partes se obliga a dar el uso o goce de una cosa por cierto tiempo, a otra que se obliga a pagar por ese uso o goce un precio determinado. Todos los bienes no fungibles pueden ser objeto de este

contrato, excepto aquel que la ley prohíbe arrendar y los derechos estrictamente personales. La renta o precio del arrendamiento debe consistir en dinero o en cualquier otra cosa equivalente, con tal que sea cierto y determinado. Regulado en el Artículo 1880 del Código Civil guatemalteco

b) De Comodato: Por el contrato de comodato una persona entregara otra gratuitamente, algún bien mueble no fungible o semoviente, para que se sirva de el por cierto tiempo y para cierto fin y después lo devuelva. Regulado en el Artículo 1957 del Código Civil guatemalteco

E) Contratos de servicios.

a) Mandato: Por el mandato una persona encomienda a otra la realización de uno o más actos onerosos. El mandato puede otorgarse con representación o sin ella. En el mandato con representación, el mandatario obra en nombre del mandante, en los negocios que realice dentro de las facultades que se le hallan conferido, obligan directamente al representado. En el mandato sin representación, el mandatario obra en nombre propio, sin que los terceros tengan acción directa contra el mandante. Regulado en el Artículo. 1686 del Código Civil guatemalteco.

b) Deposito: Por el contrato de depósito, una persona recibe de otra alguna cosa para su guarda y conservación, con la debida obligación de devolverla cuando la pida el depositante o la persona a cuyo favor se hizo o cuando lo ordene el juez. Regulado en el Artículo 1974 del Código Civil guatemalteco.

- c) **Servicios profesionales:** Los profesionales que presten sus servicios y los que lo soliciten son libres para contratar sobre sus honorarios y condiciones de pago.
Regulado en el Artículo 2027 del Código Civil guatemalteco

F) **El contrato colectivo de trabajo.**

Es un contrato especial para los trabajadores y se encuentra regulado en el Código de Trabajo en el Artículo 38. Contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

5.4 Las prestaciones laborales que regula el Código de Trabajo.

Siendo el área de recursos humanos, en lo referente a la administración de prestaciones laborales, uno de los campos de aplicación del contador, el presente artículo tiene como finalidad proponer algunos puntos importantes a observar en este rubro administrativo, encaminado a documentar lo referente a las prestaciones laborales que otorgan los patronos, y, por ende, tener bien soportadas las deducciones fiscales aplicables, así como tomar en cuenta el aspecto laboral, fiscal y administrativo de las mismas. Siendo el salario un concepto polémico de analizar por el alcance fiscal que tiene tanto para el patrón como para el trabajador, debemos

De conformidad con el Decreto 1441, asisten al trabajador las prestaciones que en los subsiguientes párrafos analizo.

- Salario mínimo: El Artículo 88 del Código de Trabajo lo define como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Por lo cual el salario mínimo es la remuneración mínima que percibe el trabajador por el trabajo realizado, el cual esta fijado en la ley, específicamente regulado en el Acuerdo Gubernativo 640-95 y sus reformas, que han sido realizadas frecuentemente, a fin de que el mismo sea congruente con la realidad económica que vive la clase obrera del país.
- Ventajas económicas: El Artículo 90 párrafo quinto del Código de Trabajo, establece: “así mismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”⁵⁸.
- Descansos semanales: Luego de cada semana de trabajo, el empleado tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado de conformidad con el Artículo 126 del Código de Trabajo.
- Vacaciones: Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un

⁵⁸ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** pág. 384

mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles, ello de conformidad con el Artículo 130 del Código de Trabajo.

- Aguinaldo: Para los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en el Decreto número 74-78 del Congreso de la República que es la ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del Estado, mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto número 76-78 del Congreso, que es la ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado. La primera establece que los funcionarios, empleados y demás personas de los organismos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tienen derecho a percibir aguinaldo en la forma siguiente: El cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante en el mes de enero siguiente. En el segundo decreto se establece que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.

- Bonificación: La bonificación se encuentra regulada en el Decreto 42-92 del Congreso de la República que contiene la ley de bonificación anual para los trabajadores del sector privado y público, decreto que indica que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el

trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta prestación debe hacerse efectiva durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

Como se puede observar fácilmente la utilización de facturas degenera la relación laboral, debido a que en un contrato de trabajo, se entiende que este se establece entre un trabajador y un empleador en el que el primero vende su fuerza de trabajo a cambio de una retribución, y al momento de establecer dicha relación le asisten automáticamente al trabajador en su condición de parte más débil, todos los derechos consagrados en la Constitución y el código de trabajo por lo cual el hecho de incluir facturas insisto degenera la relación laboral ya que se pretende darle a la relación una tónica de contrato civil, con lo cual se pretende lesionar los derechos más fundamentales del trabajador. Sin embargo al tenor de la ley, ese tipo de actos que tergiversan y restringen las estipulaciones legales de carácter laboral, son nulas de pleno derecho.

5.5 Facturación en el sector público y privado

Es en el sector privado en donde con más frecuencia se presenta la práctica de la utilización de la factura en materia laboral; sin embargo el Estado y sus instituciones descentralizadas y autónomas también hacen uso de la factura en las relaciones con sus empleados. La utilización de la factura en materia laboral pretende darle a la relación que se establece entre obrero y patrono el carácter de civil, con el fin de dejar al margen a los empleados del goce de todos los derechos que la ley laboral le otorga.

Por ello en los siguientes párrafos intento hacer un análisis al respecto.

El origen del contrato se encuentra en el derecho civil, el cual lo define como el acto jurídico por virtud del cual dos o más voluntades acuerdan crear, modificar o transferir derechos y obligaciones. Por lo cual debe contar con algunos elementos de existencia o estructurales y además debe reunir ciertos requisitos de validez. La fuente más importante de las obligaciones es la derivada del contrato.

Las obligaciones contractuales son las más importantes y numerosas. Existen diferentes formas de contratos, los que pueden ser clasificados de acuerdo a su función económica, al campo del derecho en el que tienen lugar etc. Para fines del presente estudio se puede decir que una clasificación amplia de los contratos es la que los ubica atendiendo a su naturaleza civil y de derecho público, y precisamente dentro de la clasificación de contrato de derecho público se encuentra el contrato de trabajo.

El negocio jurídico establecido por medio del contrato requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito.

- Capacidad legal del sujeto que declara su voluntad La voluntad realmente debe existir, es decir el sujeto debe estar consciente de las obligaciones que adquiere, por lo tanto no se cumpliría con este requisito en el caso de personas que tienen incapacidad absoluta ya que no podrían de acuerdo con la ley contratar en esas circunstancias.

- Consentimiento que no adolezca de vicio El consentimiento debe ser lícito, la voluntad debe existir sin que haya existido error o se haya ejercido violencia en la persona de quien declara su voluntad, si concurre alguna de esas circunstancias, error o violencia, es entendido que el consentimiento está viciado y no existe voluntad auténtica de contratar.
- Objeto lícito: Los artículos, bienes o servicios sobre los que se pretende recaiga la declaración de voluntad deben estar exentos de ilegalidades y amoralidad; además la posibilidad de apropiación privada debe ser real. La naturaleza de los contratos no depende del nombre o denominación que se le otorgue al mismo, más bien esta determinada por la forma en que este debe ejecutarse, es decir depende del objeto para el que se establece. De esa cuenta, en el campo del derecho civil, existe un tipo de contrato que es innominado, es decir que no tiene nombre, debido a que para el derecho lo más importante es el objeto, no el nombre y por ello es que en la práctica se celebran contratos civiles de prestación de servicios profesionales, aunque en la realidad la forma en que se ejecutó el objeto implica una subordinación del profesional no importa que se le pague por honorarios puesto que realmente existe una relación de carácter laboral con todas las consecuencias jurídicas prevista en la ley laboral guatemalteca y no en el código civil.

El contrato de trabajo a diferencia del contrato civil, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal en carácter de subordinación y al que le corresponde el pago de un salario. En el contrato de trabajo patrono y empleado formalizan la relación laboral estipulando por escrito (salvo excepciones) las

condiciones generales del trabajo a desarrollar, las prestaciones y salario que recibirá el trabajador. Una diferencia sustancial entre el contrato civil y el de trabajo es que en el derecho civil se dice que quien afirma está obligado a probar, lo cual no ocurre en el campo del derecho laboral, puesto que el trabajador al plantear una demanda laboral no está obligado a probar los hechos y la relación laboral en que fundamenta sus peticiones. En la realización de los contratos individuales de trabajo, se debe cumplir con las condiciones mínimas que establece el código respectivo, como el salario mínimo, jornada laboral, condiciones de la realización del trabajo y el incumplimiento de esas características, da lugar a la denuncia que debe presentarse por parte del ofendido ante el órgano jurisdiccional respectivo.

En lo relativo a la exclusividad para la prestación de servicios laborales, se estima que debe adecuarse a las normas laborales vigentes, especialmente las normas constitucionales en donde se establece la libertad de instituir más de una relación de trabajo. Sin embargo esta disposición puede considerarse como lesiva a la tendencia que pretende reducir la jornada laboral, que se ha universalizado, pero la crisis económica de la mayoría de trabajadores los obliga hoy en día a realizar más de un trabajo para obtener lo necesario a fin de lograr la subsistencia. Un aspecto de vital importancia es que el contrato laboral está sometida al mínimo de derechos que la ley otorga al trabajador, los cuales son irrenunciables para este y por ninguna razón pueden ser disminuidos ni tergiversados en perjuicio del mismo, aun cuando exista la aceptación expresa de este, en ese caso el contrato será considerado nulo de pleno

derecho, “constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral.”⁵⁹

Los elementos del contrato de trabajo son los siguientes: tiene carácter económico, el trabajador se obliga a prestar un servicio o a ejecutar una obra personalmente, existe dependencia o dirección entre quien presta la actividad y quien la disfruta o utiliza, existe una remuneración, correspondiente al hecho de utilizar la actividad ajena o el aprovechamiento de la fuerza de trabajo.

⁵⁹ López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 89



CONCLUSIONES

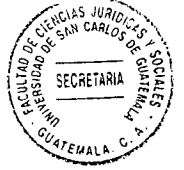
1. La falta de conocimiento de los derechos laborales mínimos, se dan a causa del alto índice de analfabetismo que existe en la población de trabajadores, no sólo de los de la cabecera Departamental de Escuintla, sino los de toda la República de Guatemala.
2. Los derechos laborales mínimos no cumplen con su objetivo de proteger y garantizar las condiciones de vida del trabajador, y menos con amparar su situación económica, ya que no establecen en su totalidad las prestaciones que le permitan complementar la satisfacción de sus necesidades.
3. Las normas laborales nacionales plasmadas tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, así como en normas laborales internacionales, no se cumplen ya que los derechos laborales mínimos son violados constante por los patronos.
4. La Inspección General de Trabajo, no cumple con velar por el cumplimiento de los derechos laborales mínimos. Los derechos sociales mínimos, son aplicables a todo trabajador, no importando el cargo o puesto que desempeñe dentro del centro de producción.





RECOMENDACIONES

1. Para fomentar el conocimiento de los derechos laborales mínimos, es necesario que el Ministerio de Educación, incluya en los programas de estudio a partir del nivel primario, básico y diversificado, las bases de conocimiento del derecho del trabajo.
2. Hacer por medio del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la divulgación para la comprensión por parte de los trabajadores en forma clara y sencilla lo referente a los derechos sociales mínimos, para que tengan conocimiento, de cuando proceden estos y especificar su naturaleza jurídica al aplicarlos y que no dañen la dignidad y economía, proporcionando materiales adecuados a su nivel de escolaridad.
3. Fomentar a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en los patronos el tema de los derechos sociales mínimos, una compostura de respeto por parte de ellos y darle cumplimiento a las normas establecidas y que el trabajador adquiera el conocimiento de estos preceptos a que tiene derecho.
4. Realizar a través de la Inspección General de Trabajo, seminarios, conferencias y todo tipo de encuentros entre trabajadores y patronos, por parte de las autoridades de trabajo, para que se comprenda la necesidad de conocer los derechos sociales mínimos y como consecuencia de esto se lleve a la realidad una paz social que sólo se logrará a través de satisfacer las necesidades de la población.





BIBLIOGRAFÍA

- ALONZO GARCÍA, Manuel. **Curso del derecho del trabajo**. Barcelona España: Ed. Ariel, 1975.
- BOZA PRO, Guillermo. **Fundamentos del derecho del trabajo**. Curso a distancia para magistrados, publicación de la academia de la magistratura, Lima, Perú: Ed. Escuela Activa, S. A. 2000.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**, Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, Cooperativa de Ciencia Política. R.L. Universidad de San Carlos de Guatemala, marzo 1996.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Argentina: Editorial Heliasta. 4ta Edición. (s.f.). Tomo I.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 9ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S. R. L., (s.f.)
- DE BUEN L, Néstor. **Derecho del trabajo**. II tomo. Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa, 1989.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª ed., Argentina, Buenos Aires, Argentina: Ediciones Desalma, 1968.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1984.
- FERNÁNDEZ MOLINA, LUIS. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Ius ediciones, 2008
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**, Guatemala: Editorial Estudiantil Fénix, 2006.
- GOMEZ VALDEZ, Francisco. **Derecho del trabajo, relaciones individuales del trabajo**. Lima: Ed. San Marcos, 1,996.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 1979.
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 1985.



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

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: (s.c) 1978.

RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. **Derecho del trabajo individual**. Quinta Ed., Lima- Perú: Ediciones Edial, 2000.

VÁSQUEZ MARTÍNEZ, Edmundo. **Instituciones del derecho mercantil**. Guatemala: Ed. Serví Presa, C. A., 1978.

VÁSQUEZ ORTIZ, Carlos Humberto. **De los contratos**. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, Ed. Universitaria, 2002.

VILLEGAS LARA, René Arturo, **Derecho mercantil guatemalteco, tomo I, sexta edición**. Guatemala: Ed. Serviprensa Centroamericana S. A, 1978.

WALKER LINARES, Federico. **Derecho de trabajo, (s.e.)**, Guatemala: Editorial Impresos D & M, S.A. 2001.

WWW.wikipedia.org/wiki/Relaciones_laborales. fecha de consulta 13 de noviembre de 2011.

ZEA RUANO, Rafael. **Lecciones de derecho mercantil**. Guatemala: Ed. Tipografía Nacional de Guatemala, 1979

Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1441. 1971.

Código Civil. Decreto Ley número 106. Jefe de Gobierno Enrique Peralta Azurdía. Guatemala, 1964.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto número 295. Congreso de la República de Guatemala. 1944

Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. **Sentencia de fecha 28 de julio de 1975. Guatemala.**

Sala primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión social. **Sentencia de fecha 25 de marzo de 1992. Guatemala.**