

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

LEY DE REGULACIÓN DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

SELBIN YOVANI RIVAS GÓMEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE 2012

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

LEY DE REGULACIÓN DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

SELBIN YOVANI RIVAS GÓMEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre 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

SECRETARIO: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase

Presidente: Lic. Carlos Humberto De León Velasco
Vocal: Licda. Elizabeth Hermencia Alvarado Mota
Secretario: Lic. Dixon Díaz Mendoza

Segunda Fase

Presidente: Lic. Héctor René Granados Figueroa
Vocal: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo
Secretaria: Lic. Carlos Alberto Velásquez Polanco

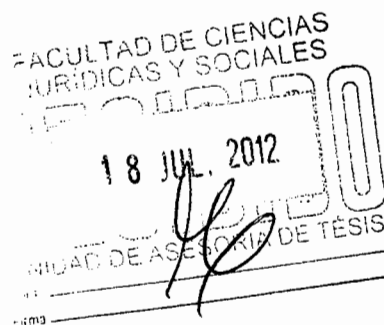
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis" (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Lic. LUIS FERNANDO BOCANEGRA CONDE
Abogado y Notario
8ª. Calle 5-17 zona 1, Escuintla
Teléfono 7888-1472 Celular 4280-4746



Guatemala, abril 19 de 2012.

Licenciado
Luis Efraín Guzmán Morales
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



De conformidad con el nombramiento en el que se me designa asesor de tesis del Bachiller: **SELBIN YOVANI RIVAS GÓMEZ**, procedí a **ASESORAR** el trabajo de tesis, intitulado: **"LEY DE REGULACIÓN DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO"** en tal virtud me permito emitir el siguiente;

DICTAMEN:

Al haber revisado la tesis del Bachiller en la investigación propuesta se le hizo observaciones para hacer cambios de fondo así como de tipo gramatical y de redacción, que considere en su momento eran necesarias, para mejor comprensión del tema propuesto y desarrollado.

El contenido científico y técnico de la tesis, puedo argumentar que contiene las etapas del conocimiento científico, el planteamiento del problema jurídico-social de actualidad, la recolección de información realizada por el Bachiller fue de apoyo en su investigación ya que el material es actualizado.



Lic. LUIS FERNANDO BOCANEGRA CONDE
Abogado y Notario
8ª. Calle 5-17 zona 1, Escuintla
Teléfono 7888-1472 Celular 4280-4746

La estructura formal de la tesis es acorde con la investigación y fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, los métodos utilizados fueron el deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliografía que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía adecuada. Las conclusiones y recomendaciones en forma clara y sencilla son un reflejo de la investigación con las cuales se establece el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado.

En tal virtud la investigación del Bachiller reúne los requisitos necesarios; por consiguiente se emite **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto que la Bachiller **SELBIN YOVANI RIVAS GÓMEZ** pueda continuar con la siguiente fase. Tomando en cuenta que el presente trabajo de tesis 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 Público.

Me suscribo con muestras de alta estima y consideración.



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



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 14 de agosto de 2012.

Atentamente, pase al LICENCIADO MARCO ANTONIO FLORES DE LEÓN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante SELBIN YOVANI RIVAS GÓMEZ, intitulado: "LEY DE REGULACIÓN DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título del trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente deberá cumplir con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual establece: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iy.



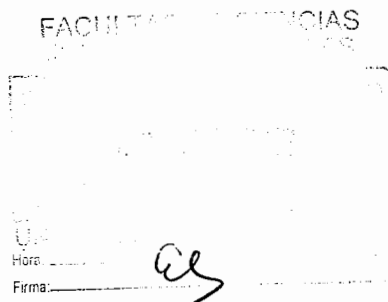
OFICINA PROFESIONAL
LICENCIADO MARCO ANTONIO FLORES DE LEÓN
ABOGADO Y NOTARIO



Guatemala, 06 de septiembre de 2012

Lic. **BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA**
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.

Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis:



De conformidad con el oficio de fecha treinta y uno de agosto del año dos mil doce, me permito a informar a usted que he revisado el trabajo de tesis del estudiante **SELBIN YOVANI RIVAS GOMEZ**, intitulado: **"LEY DE REGULACION DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO"**; procedente resulta dictaminar respecto a la **Revisión** del mismo debido a las siguientes justificaciones.

1. La tesis abarca un contenido científico y técnico, analizando jurídicamente lo fundamental que no existen presupuestos contemplados dentro de la normativa penal para viabilizar el ejercicio de mecanismo de investigación en contra de los partidos políticos que actúan con violencia, lo que se traduce en riesgos de violaciones a garantías constitucionales de los electores. .
2. El bachiller **SELBIN YOVANI RIVAS GOMEZ**, en la elaboración de su trabajo de investigación utilizó un lenguaje correcto y el contenido de la misma es de interés para la ciudadanía guatemalteca. Siendo el trabajo un aporte científico para los estudiantes y catedráticos que manejen el tema de los derechos constitucionales, especialmente en lo referente a la violación de los mismos. Dicho aporte bien merece ser tomado en cuenta por ser de impacto social, que afecta a todos los sectores populares.
3. Los métodos y técnicas utilizadas para la realización del trabajo de tesis fueron acordes para el desarrollo de la misma. Se utilizó el método analítico, con el cual se determinó la importancia de proteger los derechos inherentes a la legítima resistencia, además la aplicación de penas a los infractores de la violación de esto derechos; el sintético señaló lo fundamental de las normas aplicables; el inductivo estableció la normativa vigente, relacionada con los Convenios sobre la protección de los Derechos Humanos. Durante el desarrollo del trabajo se utilizó la técnica de fichas bibliográficas y la documental, debido a que con las mismas se obtuvo la información acorde para la elaboración de la tesis con datos de actualidad.
4. No fueron necesarios cuadros estadísticos, debido a que la investigación no lo ameritaba.

OFICINA PROFESIONAL
LICENCIADO MARCO ANTONIO FLORES DE LEÓN
ABOGADO Y NOTARIO



5. Las conclusiones y recomendaciones planteadas por la sustentante son acordes y se relacionan con el contenido de la tesis, en virtud que dejan evidenciado que el contrato de trabajo tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.
6. La bibliografía utilizada es la adecuada y actualizada. De manera personal me encargue de guiar a la estudiante bajo los lineamientos de todas las etapas correspondientes al proceso de investigación científico, aplicando para el efecto los métodos y técnicas acordes para la resolución de la problemática relacionada.
7. El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito **DICTAMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente

Lic. Marco Antonio Flores de León
Revisor
Col. 6233





FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 11 de octubre de 2012.

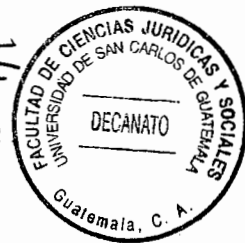
Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante SELBIN YOVANI RIVAS GÓMEZ, titulado LEY DE REGULACIÓN DE CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyr.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'BAMO/iyr.'.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Lic. Avidán Ortiz Orellana'.



Rozario



DEDICATORIA

- A JEHOVÁ DIOS:** Por sobre todo, agradecimiento a ti mi Dios, al permitirme alcanzar este logro, en el momento apropiado.
- A MIS PADRES:** A mi madrecita, por su incondicional apoyo y compromiso de madre, por estar siempre atenta y dispuesta a llenar mi existencia de bienestar y amor.
A mi padre, porque sin lugar a dudas, la influencia que ejerce en mi vida, contribuye a formar el hombre que soy y por ser mi héroe.
- A MI AMADA ESPOSA:** Raquel Echeverría, por ser mi complemento y la paz de mi vida.
- A MIS HIJOS:** Carlos Javier Rivas Mejicanos, Giovanna Victoria Rivas Echeverría y Marcelo Rivas Echeverría que espero con todo el amor, por ser los regalos de Jehová Dios en mi vida y la fuerza que me motiva a ser mejor cada día.
- A MIS HERMANOS:** Silvia Aracely y Marvin Lacidez por su apoyo incondicional.
- A MIS ABUELOS,** Por los valores transmitidos y su incondicional apoyo, en especial a Marcelo Rivas Zelada por haberme proporcionado esos consejos sabios que me sirven de sustento todos los días.
- A MIS AMIGOS.** Lic. Salvador Humberto Molina Robles, Marco Antonio Jiménez Paredes, por haberme dado la oportunidad de conocer este bello mundo del derecho en general y compartir mi formación académica. A mi maestro Lic. José Wilfredo Umaña Calderón por compartir su conocimiento académico y laboral incondicionalmente, al Lic. Jorge Estuardo Segura, por haber compartido los viajes de todos los días hacia esta casa de estudios para alcanzar este éxito.
- A MIS FAMILIARES** Porque siempre han formado parte de mi desarrollo académico y profesional



A MIS CATEDRÁTICOS

En general por su experiencia y conocimiento académico compartido en esta magna casa de estudios

**A MIS COMPAÑEROS
DE TRABAJO DEL
ORGANISMO JUDICIAL
Y ABOGADOS LITIGANTES**

Gracias por su apoyo.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por forjarme como profesional.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. El contrato de trabajo.....	1
1.1. Contratos de trabajo.....	1
1.2. Nociones generales.....	2
1.3. Antecedentes.....	3
1.4. Generalidades.....	4
1.5. Naturaleza jurídica.....	6
1.6. Contrato individual de trabajo.....	8
1.6.1. Definición.....	9
1.6.2. Características.....	10
1.7. Relación de Trabajo.....	12
1.8. Derechos y obligaciones que derivan del contrato de trabajo.....	13
1.8.1. Obligaciones de los patronos.....	13
1.8.2. Obligaciones de los trabajadores.....	17
1.9. Diferencias entre contrato de trabajo y contrato civil.....	19
1.9.1. Con el contrato de compraventa.....	19
1.9.2. Con el contrato de sociedad.....	20
1.9.3. Con el contrato de mandato.....	20
1.9.4. Con el contrato de servicios profesiones.....	21
1.10. Contrato de servicios profesionales como medio para evadir pago de prestaciones laborales.....	23
1.11. El salario.....	26



CAPÍTULO II

2. Elementos del contrato de trabajo.....	29
2.1. Elementos materiales.....	29
2.2. Elementos personales.....	29
2.3. Elementos generales.....	31
2.4. Elementos especiales.....	31
2.4.1. La subordinación.....	31
2.4.2. La estabilidad en el trabajo.....	35
2.4.3. La profesionalidad.....	35
2.4.4. El salario.....	36
2.4.5. Ausencia de riesgo.....	36
2.5. Otro criterio de clasificación.....	37
2.5.1. El vínculo jurídico económico.....	37
2.5.2. Prestación personal del trabajo.....	38
2.5.3. Dependencia continuada.....	38
2.5.4. Dirección inmediata o delegada.....	38

CAPÍTULO III

3. Modalidades del contrato de trabajo.....	41
3.1. Únicas dos formas de contratar a una persona para que realice un trabajo a favor de otra.....	41
3.1.1. Trabajo por cuenta propia o independiente.....	41
3.1.2. Trabajo por cuenta ajena, dependiente o subordinada.....	42
3.2. Modalidades del contrato de trabajo de acuerdo a formalidades requeridas por la ley.....	44
3.2.1. Contrato verbal.....	44
3.2.1. Contrato de trabajo escrito.....	44
3.3. Modalidades del contrato de trabajo en cuanto a su duración.....	47



Pág.

3.3.1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido.....	47
3.3.2. Presupuestos legales para que se configure.....	50
3.3.3. Efectos del contrato por tiempo indefinido.....	53
3.3.4. Contrato de trabajo a plazo fijo.....	54
3.3.5. Presupuestos legales para que se configure.....	55
3.3.6. Contrato de trabajo para obra determinada.....	57
3.3.7. Presupuestos legales para que se configure.....	57
3.3.8. Contrato eventual por circunstancias de la producción.....	58

CAPÍTULO IV

4. Creación de la Ley de Contrato Individual en Guatemala.....	61
4.1. El proceso de creación y sanción de la ley en Guatemala.....	61
4.1.1. Iniciativa de ley.....	62
4.1.2. Presentación, discusión y aprobación.....	62
4.1.3. Sanción, promulgación y publicación.....	63
4.1.4. Vigencia.....	64
4.1.5. Veto.....	64
4.2. Ley de Contratos de trabajo.....	64
4.2.1. Principios que inspiran el derecho de trabajo en Guatemala.....	66
4.2.2. Principios que deben regir la relación y el contrato de trabajo en Guatemala.....	73
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85



INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como propósito, el estudio de redefinir el contrato de trabajo como se sabe, el contrato individual de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Se deben estudiar otros elementos para formular una ley específica que no sólo se adecue a lo que significa el contrato de trabajo, sino también otros elementos, como lo son: el salario, el patrono, el trabajador, la relación de trabajo y otros puntos a saber.

Será de esta manera que los contratantes pueden establecer los pactos, cláusulas y condiciones que tengan por conveniente, siempre que no sean contrarios a las leyes, a la moral y al orden público. Ahora bien, una vez celebrado el contrato en base al margen de libertad que confiere el principio de autonomía de la voluntad, no resulta posible que se deje al arbitrio de una de las partes la determinación de lo convenido.

Por otra parte, no hay que olvidar que en el ámbito de la relación laboral, ambas partes están obligadas a satisfacer sus recíprocas prestaciones con arreglo a las exigencias de la buena fe, en base a un marco jurídico de dicha relación laboral.

En este análisis se formuló la hipótesis, la creación de una Ley de Contrato de Trabajo permitirá a los trabajadores y empleadores tener la certeza de que los derechos laborales están establecidos en forma clara y precisa.



Los objetivos que se plantean en esta investigación son: establecer, por medio de esta investigación que el contrato de trabajo y la relación de trabajo se deben regir por esta ley, por las leyes y estatutos profesionales por las convenciones colectivas o laudos, por la voluntad de las partes, por los usos y costumbres. La vigencia de esta ley quedará condicionada a que la aplicación de sus disposiciones resulte compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad de que se trate y con el específico régimen jurídico a que se halle sujeta. Los objetivos específicos son: demostrar que la creación de la presente ley, el trabajador alcanza protección para velar por sus derechos laborales, estableciendo reglas claras y precisas que surgen de la relación laboral, señalar que, por medio de esta ley se regirá todo lo relativo a la validez, derechos y obligaciones de las partes, sea que el contrato de trabajo se haya celebrado en el país o fuera de éste; en cuanto se ejecute en su territorio.

La tesis quedó contenida en cuatro capítulos: en el primero se aborda el tema del contrato de trabajo en general, sus antecedentes, generalidades y naturaleza jurídica; el segundo trata los elementos del contrato de trabajo, la subordinación, la estabilidad en el trabajo y el salario; el tercer capítulo, se refiere a las modalidades del contrato del trabajo, de acuerdo con formalidades requeridas por la ley y en cuanto a su duración; y el cuarto capítulo, creación de la ley de contrato de trabajo individual en Guatemala, proceso de creación y sanción, ley de contratos de trabajo principios.

Los métodos empleados fueron: el análisis de la situación laboral y económica de los trabajadores que prestan sus servicios a domicilio, luego de lo cual se eligieron los temas más importantes, a través de la síntesis y la deducción. La técnica fue la bibliográfica, que permitió la consulta y recopilación de la información utilizada.

CAPÍTULO I



1. El contrato de trabajo

Se inicia el presente trabajo de investigación el tema central del derecho de trabajo, por lo que se tratará desarrollar brevemente sobre el contrato de trabajo.

1.1. Contratos de trabajo

En la actualidad, el contrato de trabajo es sujeto de condiciones mínimas establecidas por el Estado en defensa de la clase de personas que poseen la fuerza de trabajo ante su contraparte empleadora que generalmente es poderosa en el aspecto económico.

Partiendo de que el trabajador es económicamente débil frente al empleador, el Estado ha debido que dictar normas mínimas protectoras de los trabajadores, como parte de carácter público del derecho de trabajo. Una de las principales características del contrato de trabajo es que se encuentra fuera de los contratos en el derecho común como es en las obligaciones del derecho civil, dándose en el contrato de trabajo una relación de derecho público y personal sujeto a condiciones mínimas irrenunciables.

Ahora bien el contrato de trabajo es fuente de derechos y obligaciones para las partes en relación a las vinculaciones que unen al patrono con el trabajador, y es considerado como el centro o el núcleo del derecho laboral ya que desde cualquier punto de vista es el contrato de trabajo el que origina la mayor parte de las relaciones laborales entre el trabajador y empleador sea este escrito o verbal y en su caso al no existir contrato que vincule a ambos pero existen los elementos de la relación laboral, los derechos del trabajador no pueden ser vulnerados.



1.2. Nociones generales

Por el vocablo contrato se entiende: "Acuerdo de varias personas que se establece sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos."¹

Una aproximación al concepto de contrato de trabajo presenta el autor Fernández Madrid, citado por Franco López: "Decir contrato de trabajo es señalar una clase de contratos regidos por el derecho del trabajo, no un contrato único, al igual que decir contrato civil o contrato comercial no nos referimos a un contrato específico, sino a uno de ellos, encuadrado dentro de la norma del derecho civil o del comercial.

La cuestión consiste, en síntesis, en determinar si es posible que las diversas relaciones jurídicas con prestaciones en las cuales predomina la actividad humana, sean reducidas a un solo género como es el contrato de trabajo.

La denominación de contrato de trabajo es equivocada si se quiere darle un sentido restringido, pues quedan fuera de él situaciones que deben estar comprendidas y si quiere dar un concepto amplio, también hay un equívoco pues no es posible abarcar en una sola denominación o figura jurídica a toda una gama de situaciones diversas. Con ello, o bien se crea una definición múltiple, siempre incompleta, o bien, se introduce el confusiónismo en la materia."²

Asimismo, indica Francisco Páez que: "El contrato de trabajo, aun siendo fuente de la obligación y, por ende, no normativa, es el título jurídico que posibilita las relaciones de intercambio entre empresario y trabajador."³

¹ Mabel, Goldstein. **Consultor magno, diccionario jurídico**. Pág. 163.

² Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 124.

³ Alemán Páez, Francisco y otros. **Manuales docentes de relaciones laborales, derecho del trabajo I**. pág.75.



Sin embargo, otros destacados autores señalan que: “La concepción sistémica cuestiona la naturaleza contractual de la relación de empleo porque su fundamento no es precisamente la libertad del trabajador sino su necesidad de trabajar para otro, expresada en el vocablo hiposuficiencia. Por ello insiste en la institucionalidad de la empresa y en el sentido protectorio de las normas laborales.”⁴

La doctrina tradicional se apoya en el contrato de trabajo como fundamento científico de la normativa, pero reconoce operatividad a la relación de empleo prescindiendo del contrato en sí.

1.3. Antecedentes

Antes de la Revolución Francesa no existía en sí el contrato de trabajo ya que los trabajadores estaban sometidos a la esclavitud, posteriormente a las órdenes del soberano y del señor feudal. En el período de la manufactura también antes de la Revolución Francesa se da el pago del salario pero el trabajador debía adherirse obligatoriamente a los reglamentos dictados por el soberano sin poder discutir sus términos. El trabajador no tenía libertad de elección o de retirarse de su centro de trabajo pues la manufactura era monopolizada por un solo señor en una región determinada.

La Revolución Francesa fue la que dio inicio formalmente al contrato de trabajo. Varios factores como el maquinismo, la concentración obrera, la demanda constante de la mano de obra, la alteración profunda de las relaciones entre trabajadores y empleadores, influyeron plenamente sobre la vinculación laboral. Sin embargo, se

⁴ Capón Filas, Rodolfo y Eduardo Giorlandini. **Diccionario de derecho social, derecho del trabajo y la seguridad social, relación individual de trabajo.** Pág. 173.

considera que este período pasó por tres fases. La primera de carácter jurídico, la segunda de carácter económica y la última, de carácter social.



“La primera se caracteriza por la existencia de un concepto de justicia que debe reglar las relaciones obrero-patronales. Nace así la teoría del riesgo profesional, para atemperar las consecuencias de los infortunios laborales; la del abuso del derecho para los despidos abusivos y la del enriquecimiento sin causa para corregir ciertas situaciones abusivas. Igualmente surge el concepto de subordinación para caracterizar al trabajador amparado por el derecho laboral.

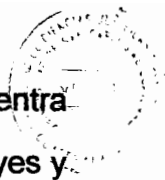
La fase segunda se caracteriza porque las normas jurídicas destinadas a proteger al trabajador van siendo en la práctica, reemplazadas por mecanismos económicos. Por otra parte, el gremialismo hace que se inviertan los factores y la parte fuerte es la obrera. Quedan fuera del campo legal una serie de actividades económicamente débiles que no ostentan claramente la calidad de dependientes y, entonces, el derecho de trabajo estira sus normas para comprenderlos.

La última fase, la social, tiene en cuenta la íntima vinculación que existe entre las distintas manifestaciones de la vida social. El binomio trabajador-empleador está siendo sustituido por el trinomio Estado-trabajador-empleador y la manera de llevar a cabo esta etapa es la seguridad social.”⁵

1.4. Generalidades

El contrato de trabajo es una figura jurídica fundamental en el Derecho de Trabajo puesto que es la institución que origina y la relación laboral y consecuentemente la

⁵ Franco López, César Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 128.



aplicación de las normas del Derecho del Trabajo. En Guatemala, se encuentra regulado el contrato de trabajo principalmente en el Código de Trabajo y en otras leyes y convenios en materia laboral, delimitando el campo de aplicación de las actuales normas laborales mínimas a favor del trabajador.

Sin el conocimiento de lo que es el contrato de trabajo no podría estudiarse de fondo del Derecho de Trabajo y es por eso que el Código de Trabajo de Guatemala dedica especial atención a este tema. El contenido del Artículo 18 del Código de Trabajo contiene los datos básicos de esta clase de contrato las cuales son la prestación de servicios por el trabajador a otra persona que es el empleador a cambio de una retribución, realizándose los servicios por cuenta y bajo la dependencia y dirección de éste último.

En el contrato de trabajo existe la singularidad que no puede ser comparado con otros contratos en el derecho común. La singularidad radica en que en la prestación de la actividad es inseparable de la persona que la presta. En el contrato de trabajo se da esta singularidad entre el sujeto del contrato que es el trabajador y el objeto del mismo que es la prestación de la actividad laboral en cuanto esta prestación es inseparable de la persona del trabajador.

El trabajador está personal, directa e inmediatamente implicado en la prestación de su actividad laboral hacia el empleador y es por esto que se dice que la relación laboral es personalísimo en relación al trabajador, a diferencia de los objetos o prestaciones de la generalidad de los demás contratos en el derecho común, en que pueden ser separables los sujetos que los conciertan y las prestaciones de dar, hacer o no hacer como sujetos y objeto de la obligación contractual.

Lo anteriormente vertido justifica la especialidad y singularidad del contrato de trabajo y la ordenación y regulación especial que ha sido objeto por los Estados puesto que es un contrato específico, distinto de los demás en el que sin dejar de valorarse los aspectos patrimoniales que encierra tanto para el empleador como para el trabajador se estiman también los aspectos personalísimos de la relación laboral.

En el contrato de trabajo como en todos los contratos se distinguen dos aspectos. La primera es un función constitutiva o creadora de la relación jurídico laboral en el sentido de que es el pacto o acuerdo voluntades entre el empleador y trabajador, aunque limitado en este caso por haber normas mínimas que no permiten la autonomía de la voluntad particular, que consienten en obligarse recíprocamente; el segundo aspecto es la función reguladora o normativa de los efectos de la relación jurídica creada que por su carácter de contrato de ejecución continuada, prolonga estos efectos en el tiempo y en tanto subsista la relación jurídica laboral.

Puede decirse que no existe la autonomía de voluntad en cuanto a la función reguladora o normativa de la relación laboral porque existe la obligatoria observancia de las normas mínimas impuestas por el Estado como tutelar de la parte más débil en dicha relación, que con carácter imperativo se impone desde fuera a la autonomía de las partes y que es lo que se conoce como regulación heterónoma del contrato de trabajo; sin embargo puede existir autonomía de la voluntad en cuanto a la función creadora por cuanto el trabajador y empleador consienten en iniciar la relación laboral.

1.5. Naturaleza jurídica

Durante mucho tiempo, se pretendió ver afinidades del contrato de trabajo con otras figuras contractuales próximas del derecho civil como el contrato de sociedad, el



mandato e incluso con el de compraventa.

La pretensión de la doctrina en insertar el contrato de trabajo en los contratos mencionados está actualmente total y definitivamente superada por cuanto al contrato de trabajo, en su formalización se tienen que observar normas mínimas impuestas por el Estado dándose así una naturaleza pública al mismo.

Dentro del sector mayoritario de la doctrina laboral de corte publicista, predomina la tendencia a rechazar o aislar al contrato de trabajo como una institución o elemento que pertenece a otra disciplina jurídica. Las corrientes concluyen por dar preponderancia a la relación de trabajo sobre el contrato de trabajo, sobre todo porque este contrato tiene raíces civiles contractuales; en cambio la relación tiene marcado contenido publicista.

En esta discrepancia se repite nuevamente el problema de determinar si el derecho del trabajo es una rama del derecho público y que por lo mismo debe intervenir con fuerza coactiva limitando en medida la autonomía de la voluntad, oponiéndose a la corriente privatista que pretende que el derecho del trabajo debe sólo intervenir en cuestiones periféricas, dando mayor campo a la libertad contractual.

Estos últimos son los contractualistas, que dan mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en el que se deben pactar las condiciones generales de la prestación del trabajo y para quienes el derecho del trabajo viene a ser una intromisión en la esfera particular.

Los anticontractualistas, por el contrario, relegan a un segundo plano las formalidades del contrato dando prevalencia al hecho mismo de la prestación del trabajo, de la relación laboral, ya que el aparato legal laboral interviene en forma automática y plena

con el sólo hecho de que una persona trabaje en relación de subordinación de un patrono, no pudiendo las partes pactar libremente todas las condiciones de trabajo.



Sin embargo, todo contrato en mayor o menor grado, requiere condiciones o regulaciones. El contrato de trabajo está reducido al mínimo de formalismos ya que incluso puede ser verbal o redactarse en forma incompleta y el principio tutelar del Derecho del Trabajo incorpora automáticamente los derechos mínimos que el Estado reconoce y provee al trabajador.

1.6. Contrato individual del trabajo

El contrato individual de trabajo lo regula el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, comprendiendo todo lo relativo al mismo en el Capítulo Primero del Título Segundo. Al hablar del contrato individual del trabajo, es necesario que se considere separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con dos diferentes instituciones como son: la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Se dice por una parte que hay una marcada diferencia entre una y otra; mientras que por otra, se piensa que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas instituciones pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esa corriente hay otra que dice que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

En la legislación guatemalteca, el contrato de trabajo es considerado como un contrato con sus propias características, dedicado a regular todo lo relacionado con el trabajo

subordinado, por lo que se puede decir con toda propiedad que el contrato de trabajo goza de su plena autonomía.



1.6.1. Definición

El Artículo 18 del Código de Trabajo en cuanto al contrato individual de trabajo preceptúa: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma...La circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código."

Por contrato de trabajo Goldstein, explica que es: "Acuerdo de voluntades, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obliga a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de esta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo mediante el pago de una remuneración."⁶

Pérez Botija citado por Fernández Marcos define al contrato de trabajo como: "Acuerdo expreso o tácito por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de una retribución."⁷

En estas definiciones se resalta el estado de dependencia y subordinación jurídica de la

⁶ Goldstein, Mabel. **Ob.Cit.** Pág. 167.

⁷ Fernández Marcos, Leodegario. **Derecho individual del trabajo.** Pág. 14.

prestación de servicios por parte del trabajador hacia la persona del empleador, como una nota definitoria del contrato de trabajo y como parte de su característica personalísima en relación al trabajador.



El contrato individual de trabajo es el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios con carácter económico, de una persona individual a otra, por el cual la otra parte da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad laboral de otra. El contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación del trabajador con respecto al patrono, de continuidad y de colaboración.

El Artículo 18 del Código de Trabajo define claramente el contrato individual del trabajo e incluye dos elementos básicos que deben darse en la relación laboral, los cuales son: el aspecto jurídico en la suscripción del contrato y el aspecto económico que se da por la retribución que se entrega al trabajador o la trabajadora como contraprestación al trabajo prestado.

1.6.2. Características

La adecuada comprensión del concepto de contrato de trabajo, de importancia primordial, hace preciso analizar sus características o notas definitorias las cuales se enumeran a continuación.

- a. Es un contrato bilateral: en cuanto genera obligaciones para ambas partes, trabajador y empleador.
- b. Es oneroso: en cuanto supone, que cada parte experimenta una carga o sacrificio

con la prestación a la que se obliga. Prestación de servicios por parte del trabajador y retribución a cargo del empleador.



- c. Tiene carácter sinalagmático: dado el carácter recíproco de las prestaciones de las partes de modo que cada prestación actúa como presupuesto necesario de su recíproca; y así no surge la obligación del empleador de pagar el salario si el trabajador no presta los servicios convenidos recíprocamente.
- d. Es conmutativo: en cuanto cada parte, al contratar, tiene como ciertas las prestaciones a las que se obliga; es decir el beneficio o perjuicio que el contrato puede causarles.
- e. Es un contrato de tracto sucesivo o de ejecución continuada: en cuanto sus efectos no se agotan en el mismo acto del contrato, sino que se prolongan y dilatan en el tiempo.

Además de los caracteres indicados, se encuentran los que indica el Código de Trabajo que y son:

- a. La prestación de servicios: esta constituye la obligación básica del trabajador y es al mismo tiempo el objeto del contrato de trabajo. Se trata de una prestación de actividad, no de resultado. Si bien toda actividad laboral, es en principio útil o productivo o conduce de manera más o menos inmediata, a un resultado útil o productivo, la utilidad de este resultado, es indiferente y no integra la deuda contractual del trabajador. Se trata en todo caso de, servicios prestados personalmente por el trabajador contratante, dado el carácter personalísimo de la prestación laboral.



- b. **Retribución:** los servicios del trabajador han de ser retribuidos. La remuneración de la actividad laboral es una nota básica del contrato de trabajo e integra la deuda contractual del empleador o patrono. Si no hay retribución de los servicios del trabajador se vulnera el contrato de trabajo. La retribución del trabajo es el salario que, a su vez es lo que obtiene el trabajador a cambio de su actividad o de la prestación de sus servicios. Trabajo y salario son dos elementos claves del contrato de trabajo, como objeto inmediato que son, de las recíprocas obligaciones contraídas en virtud del contrato, por el trabajador y por el empleador.
- c. **Ajenidad:** esta característica consiste en que los servicios se prestan por cuenta ajena, es decir que se prestan por el trabajador para otro ajeno, que es el empleador o patrono, quien adquiere por el contrato, la titularidad de los frutos o resultados del trabajo. En este sentido no se trata de que el trabajador adquiera la titularidad del resultado de su esfuerzo, y posteriormente se lo transmita al empleador sino que existe una cesión anticipada por el mero hecho de celebrar el contrato, en virtud del cual el ajeno adquiere de modo originario la propiedad del resultado del trabajo.
- d. **Dependencia o subordinación:** los servicios del trabajador se prestan dentro del ámbito de la organización y dirección del empleador o patrono. En este sentido es necesario aclarar que no se trata de una dependencia o subordinación rigurosa y absoluta del trabajador a su patrono sino que se halla comprendida dentro del círculo rector y disciplinario de este.

1.7. Relación de trabajo

De acuerdo con el Código de Trabajo, en su Artículo 19 se indica que: "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.”



Una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio, orientado en un sentido laboral implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales.

La inspiración tutelar del derecho del trabajo, impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una relación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación, siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo. En resumen, puede haber un contrato de trabajo sin que haya relación de trabajo, pero no puede pensarse en que exista relación de trabajo sin que exista previa o simultáneamente un contrato de trabajo.

1.8. Derechos y obligaciones que derivan del contrato individual del trabajo

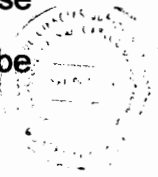
Los Artículos 61 y 63 del Código de Trabajo enumeran las obligaciones del patrono y del empleador respectivamente.

1.8.1. Obligaciones de los patronos

El Artículo 61 preceptúa: “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión

Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:



- 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.

- 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso, sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente o de alguna otra manera.

Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

- b) Preferir en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en este caso;

- c) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

- d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena

calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;



- e) Proporcionar lo cal seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con este objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.

- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponde pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida. En este caso el sindicato o cooperativa debe comprobar su personalidad jurídica por una sola vez

y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;



- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k) Mantener en los establecimiento comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de l os trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de estos;
- l) ...
- m) ...
- n) ...
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 - 1) Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unida de hecho el trabajador o de los padres o hijo, tres (3) días.
 - 2) Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
 - 3) Por nacimiento de hijo, dos (2) días.
 - 4) Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos también serán retribuidos.
 - 5) Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y

siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.



- 6) Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
- 7) En todos los demás casos específicamente previstos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.”

1.8.2. Obligaciones de los trabajadores

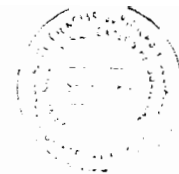
El Artículo 63 del Código de Trabajo enumera estas obligaciones indicando: “Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son

responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;



- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro no riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padece alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que tenga; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores; e
- i) ...”



1.9. Diferencia entre contrato de trabajo y contrato civil

El concepto de contrato de trabajo está suficiente manifiesto en la legislación guatemalteca como un contrato especial y diferente a los demás contratos del derecho civil. Se dice que el contrato de trabajo constituye un contrato diferente a un contrato típico que importe una obligación de hacer ya que la obligación o prestación en el contrato de trabajo se desarrolla en un estado de dependencia o subordinación. Es necesario entonces diferenciarlo de otros contratos afines.

1.9.1 Con el contrato de compraventa

El contrato de trabajo es diferente al de la compraventa ya que ésta última tiene por objeto transferir lo que es la propiedad de una persona al patrimonio de otra. En el trabajo no solo se interviene la fuerza física sino también la intelectual y por ende, la fuerza intelectual no puede medirse en el resultado. El objeto en el contrato de trabajo es la energía del trabajador la que se toma en consideración antes de que sea exteriorizada y es una regla invariable de la convención que la cosa vendida se separa del vendedor lo que no ocurre con la fuerza del trabajador porque no es posible materialmente.

Al respecto, Fernández Marcos expone: "El carácter personalísimo de la prestación laboral, inseparable de la persona del trabajador, que si idealmente son perfectamente separables, en la práctica, no puede existir la una sin el otro, aleja al contrato de trabajo del de compraventa. En esta, el objeto del contrato, entrega y aceptación de la cosa vendida, es claramente distinto y separable del sujeto contratante, con independencia de que es firme principio de política social que el trabajo no es una mercancía, que si encierra, ciertamente aspectos patrimoniales o económicos, tiene, en mayor medida,

aspectos jurídicos personales.”⁸



1.9.2. Con el contrato de sociedad

Varias de las conquistas del derecho de trabajo contemporáneo aportaron al contrato de trabajo elementos provenientes del contrato de sociedad. La asimilación puede darse con el contrato de sociedad partiendo del factor colaboración que se da evidentemente en el contrato de trabajo y con ello se transforma a éste en un asociativo y no de cambio. Franco López indica al respecto: “La analogía entre ambos contratos –contrato de trabajo y contrato de sociedad- es desde el punto de vista económico: ambos factores de la producción –trabajo y capital- se asocian para un fin común. Sin embargo, contrato de sociedad y contrato de trabajo son dos figuras distintas. Los elementos diferenciadores pueden ser pueden agruparse de la siguiente manera: a) salario; b) affectio societatis y c) subordinación.”⁹

Fernández Marcos indica: “El contrato de sociedad armoniza intereses coincidentes de las partes, en tanto que el de trabajo, por definición lo que trata, y en ello radica la difícil dinámica de las relaciones laborales, es la armonización de intereses contradictorios, como son los del trabajador y el empresario.”¹⁰

1.9.3. Con el contrato de mandato:

El contrato de mandato contempla la realización de negocio por cuenta de otro y mal puede abarcar y regular las prestaciones materiales del contrato de trabajo, en que se traduce este contrato sobre todo en el trabajo de carácter manual. El mandato y el

⁸ Fernández Marcos, Leodegario. **Ob. Cit.** Pág. 16.

⁹ Franco López, Cesar Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 147.

¹⁰ Fernández Marcos, Leodegario. **Ob. Cit.** Pág. 16.

contrato de trabajo tienen características inconfundibles que hacen que se pueda distinguir uno de otro. Una de las razones es que las reglas protectoras del salario no se extienden al mandato.



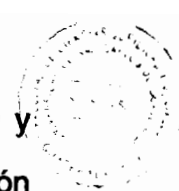
Por otro lado el criterio de la naturaleza de la actividad que se desarrolla en cada uno se basa en que el mandatario realiza actos jurídicos, mientras que el trabajador ejecuta actos materiales. En otras palabras, el objeto del mandato será la obtención de un resultado jurídico, mientras que el del contrato de trabajo, sería el trabajo en sí. Con esto queda evidenciado que son contratos distintos.

1.9.4. Con el contrato de servicios profesionales

A pesar de que el contrato individual de trabajo tiene sus propias peculiaridades y características, con frecuencia se confunde con el contrato de servicios profesionales ya que ambos contratos tienen inmerso el cumplimiento de una obligación realizando una prestación de hacer y una contraprestación de dar. Las diferencias son las que a continuación se enumeran.

El contrato individual de trabajo está regulado por el Código de Trabajo, es decir, por una norma jurídica de carácter público, en donde se encuentra limitada la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, es decir que es proteccionista para una de las partes, es antiformalista, democrático, en el cual se manifiesta una directa intervención estatal en beneficios del trabajador; en tanto que en el contrato de servicios profesionales está regulado por una norma de carácter privado, en donde prevalece la autonomía de la voluntad de las partes contratantes.

En lo referente a la prestación de servicios profesionales en el contrato individual de



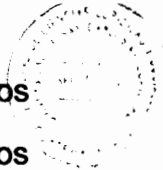
trabajo hace falta la relación de subordinación y lo que se necesita es la eficiencia y buena voluntad de prestar los servicios por parte del trabajador bajo la dirección inmediata o delegada del patrono; mientras que en el contrato de servicios profesionales se desarrollan conocimientos científicos con ocasión de un asunto o trabajo cualquiera, por lo que no está obligado a obedecer y aquí quien presta sus servicios debe ser un profesional, es decir que debe tener un título facultativo o autorización legal para prestar sus servicios cuando la ley exija ese requisito.

Otra gran diferencia es que el trabajador en el contrato individual de trabajo percibe un salario; mientras que en el contrato de servicios profesionales, el profesional recibe por su actividad, honorarios.

En el contrato individual de trabajo, quien requiere los servicios del trabajador y quien paga un salario por dichos servicios recibe el nombre de patrono o empleador; mientras que en el contrato de servicios profesionales quien paga por ellos recibe el nombre de cliente.

Con relación al horario, quien presta sus servicios profesionales no está sujeto ningún horario pues este los presta conforme las necesidades lo exigen. Quien presta sus servicios personales en virtud de un contrato individual de trabajo queda sujeto al horario convenido.

Por el resultado de los servicios, la diferencia es que quien presta sus servicios profesionales en virtud de un contrato de esta naturaleza, no puede obligarse a garantizar el resultado de su gestión, es decir, que si el resultado de la misión que le fue encomendada no es exitosa, dicho profesional tiene derecho a percibir sus honorarios de conformidad con la ley, caso típico lo es cuando en un litigio, un abogado no puede



asegurar un resultado, salvo pacto en contrario. En resumen, el resultado de los servicios no es un elemento indispensable en la terminación del contrato de servicios profesionales, a menos que así se estipule en el contrato. En el contrato individual de trabajo, el trabajador no es quien propiamente garantice el resultado los servicios, ya que éste es guiado por su patrono, por lo que lo que está realizando el trabajador es garantizar al patrono que él realizará lo que se le indique y así obtener el resultado deseado por el patrono, en caso contrario el trabajador en ningún momento puede responder con su patrimonio de tal situación, tomando en cuenta que en dicha relación existe la figura de ausencia de riesgo como protectora del trabajador.

1.10. Contrato de servicios profesionales como medio para evadir pago de prestaciones laborales

En el derecho guatemalteco se regula la prestación de servicios profesionales como un contrato de naturaleza civil por que un profesional presta sus servicios a los que los solicitan. Las partes fijan de común acuerdo los alcances del contrato así como la contraprestación económica a favor del profesional en caso de que sea oneroso, a falta convenio se regirá por el arancel respectivo.

De las normas relativas a este contrato se desprende con toda claridad que la prestación del servicio profesional solamente podrá realizarse por quien tenga u título profesional reconocido por la ley y en su caso que esté debidamente registrado. Por lo tanto solamente aquellos profesionales facultados podrán celebrar un contrato de esta naturaleza y la materia sobre la que versa deberá estar necesariamente relacionada con aquélla para la que ha sido autorizado, es decir un médico no podrá celebrar un contrato de servicios profesionales para desempeñar un trabajo de ingeniería.

En el Código Civil de Guatemala, se regula en lo relativo a los servicios profesionales del Artículo 2027 al 2036. Así el Artículo 2027 establece: “Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago.”



El Artículo 2029 del mismo cuerpo legal dispone: “El Profesional tiene derecho, además de la retribución a que se le paguen los gastos que haya hecho con motivo de los servicios prestados, justificándolos y comprobándolos debidamente.”

En cuanto a la calidad de las personas que prestan los servicios profesionales, el Artículo 2036 indica: “Las personas que, sin tener título facultativo o autorización legal, presten servicios profesionales para las cuales la ley exige ese requisito, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho a retribución y serán responsables de los daños y perjuicios que hubieren ocasionado.”

Sin embargo, en la práctica, ha sido una costumbre de los patronos evadir las cargas laborales contenidas en el Código de Trabajo y otras leyes laborales del país, mediante la utilización de diversos instrumentos contractuales civiles o mercantiles como lo es el contrato de servicios profesionales cuya finalidad es la subrogación de servicios en la lugar de la celebración de los contratos individuales de trabajo.

En la práctica se celebran contratos civiles de honorarios profesionales sin importar si quien lo presta es un profesional facultado, si la materia sobre la que versa o la índole del trabajo corresponden a un contrato de esa naturaleza jurídica. La celebración de contratos de esta naturaleza es un mecanismo arraigado que ya se ha transformado en costumbre dentro del mercado laboral guatemalteco, lo cual se hace para evadir responsabilidades como las prestaciones laborales, pago de cuotas de seguridad social,

facilitar los despidos rápidos, y en caso de demanda por parte de los trabajadores el riesgo es muy alto ya no prosperaría la demanda en los tribunales de trabajo.



Además llama la atención de la celebración de contratos de servicios profesionales con personas que no tienen esa condición y por lo tanto no cuentan con el título facultativo indispensable para celebrar un contrato de esa naturaleza con el agravante de que en la mayoría de los casos el puesto de trabajo en cuestión no requiere ser desempeñado por un profesional, como el caso de secretarias, asistentes, vendedores, etcétera.

La figura de contrato de servicios profesionales en el Estado se encuentra dentro de un régimen llamado no laboral, es decir el renglón 029. Comúnmente se habla de renglón 029 o de los 029 como servidores del Estado para diferenciarlos de los que son trabajadores del Estado. En este sentido son servidores del Estado pero no son trabajadores ni servidores públicos, aunque muchas veces prestan sus servicios en similitud con los trabajadores permanentes del mismo Estado, lo que tiende a confundir la naturaleza jurídica a la que están sujetos estos servidores, concretamente cuando los disciplinan, les fijan horario, les determinan puesto y jefe, les controlan diariamente sus entradas y salidas.

En la revista denominada Justicia Laboral, con una cita del Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala se lee que este tipo de contrato es como otra de las remuneraciones de persona temporal: "029. Otras remuneraciones de personal temporal: en este renglón se incluye honorarios por servicios técnicos y profesionales prestados por personal sin relación de dependencia, asignados a una unidad ejecutora del Estado y que podrán ser dotados de enseres y/o equipos para la



realización de sus actividades, en períodos que no excedan un ejercicio fiscal.”¹¹

En realidad se trata de una simulación de un acto jurídico, cuyas consecuencias legales perjudican principalmente a los trabajadores cuando son despedidos injustamente y no pueden reclamar sus derechos laborales por no haber firmado un contrato individual de trabajo.

1.11. El salario

Del contrato de trabajo nacen obligaciones recíprocas para ambas partes y las prestaciones que éstas deben por el contrato, constituyen objeto y contenido de estas obligaciones, lo que en definitiva se llama contenido del contrato de trabajo. La retribución del trabajo o salario es la prestación principal, básica como objeto inmediato de la obligación que adquiere el empleador por el contrato. El salario es la prestación correlativa al trabajo o actividad que realiza el trabajador.

Se puede decir que el salario es la total retribución real que obtiene el trabajador por la prestación de sus servicios. Es el pago que recibe de forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio de que éste haya trabajado durante un tiempo determinado para el que fue contratado o produzca una determinada cantidad de mercancías equivalentes a ese tiempo de trabajo. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del jefe, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por

¹¹ Comisión Nacional para el Seguimiento y Apoyo al Fortalecimiento de la Justicia. **Revista justicia laboral, dualidad de regímenes de servicios personales de la administración pública.** Pág. 29.

causa del contrato de trabajo. El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo.

La remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones del trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores. Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción de la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y la Organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. Las negociaciones colectivas en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.

Según Franco López, "El salario se distingue del sueldo, porque este último es la cantidad que el Estado paga a sus empleados; mientras que el salario, es la retribución que los patronos privados pagan a sus trabajadores, según la posición doctrinaria."¹²

El autor indicado presenta una definición de salario, citando a Plá Rodríguez quien define así: "En la óptica del trabajador, el salario es la remuneración de su esfuerzo, pero es el ingreso o renta básica, tanto para sí como para el grupo familiar que de él depende. Para el empleador, en cambio, el salario es un factor que se integra en el

¹² Franco López, Cesar Landelino. **Ob. Cit.** Pág. 419.

cálculo de los costos.¹³



¹³ **Ibíd.** Pág. 420.

CAPÍTULO II



2. Elementos del contrato de trabajo

El contrato de trabajo tiene varios elementos que son clasificados como materiales, personales, generales y especiales.

2.1. Elementos materiales

Los elementos materiales del contrato individual del trabajo, a la luz del Artículo 18 del Código de Trabajo son:

- a. La prestación de los servicios: elemento que configura la obligación del trabajador dentro de la relación del trabajo que es la prestación del servicio, sin este no podría concretizarse el contrato de trabajo.
- b. El pago del salario: elemento que configura la obligación del patrono en la relación laboral quien debe entregar al trabajador como contraprestación del servicio, el pago de su remuneración salarial.

2.2. Elementos personales

Los sujetos o elementos personales que indica el Artículo 18 del Código de Trabajo son el trabajador, el patrono, la persona que ejerza la dirección delegada del trabajador quien es el representante del patrono.

- a. El trabajador: según el Artículo 3 del Código de Trabajo, el trabajador es: "Toda



persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato o relación de trabajo.” En este sentido está claro que el trabajador solo puede ser una persona individual y que las obligaciones que derivan de la relación de trabajo son la prestación de servicios y la remuneración por esos servicios.

- b. El patrono: Según el Artículo 2 del Código de Trabajo, el patrono es: “Toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de una o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”
- c. Representantes del patrono: el Artículo 4 del Código de Trabajo define: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel.”

Los actos que desempeñan los representantes del patrono dentro de la empresa comprometen únicamente al patrono y su relación con el empleador se origina de la celebración de un contrato de trabajo igual al que celebran los trabajadores al servicio de aquel mismo empleador.

Como requisitos del contrato individual de trabajo se indica que debe haber capacidad, consentimiento, objeto y causa. Como características tenemos que es público, consensual, de tracto sucesivo, sinalagmático, es decir obligatorio para ambas partes, conmutativo, es decir las obligaciones están claramente determinadas, principal y oneroso.



2.3. Elementos generales

Los elementos generales son la capacidad de goce y ejercicio; consentimiento, y objeto. La capacidad es: “La aptitud que tiene el hombre de ser sujeto en las relaciones de derecho o como la aptitud de una persona para ser titular de las relaciones jurídicas.”¹⁴

La capacidad de goce consiste en: “La capacidad de ser sujeto de derechos y obligaciones, de la cual están dotados todos los hombres.”¹⁵ Mientras que la capacidad de ejercicio consiste en: “La aptitud para ejercitar derechos.”¹⁶

2.4. Elementos especiales

Los elementos especiales de la relación o contrato de trabajo son:

2.4.1. La subordinación

Entendida esta como el estado de limitación de la autonomía del trabajador al que se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato, y que origina la potestad del empresario o patrono para dirigir la actividad de la otra parte, en orden del mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa. Esta ha sido considerada como uno de los elementos principales del contrato de trabajo.

Es tan importante este elemento, que se ha llegado hasta tratar de cambiar en termino de contrato de trabajo por el de relación de trabajo, ya que la ley lo que siempre ha tratado es proteger es la relación de trabajo y este es un elemento que sirve para

¹⁴ Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil.** Pág. 34.

¹⁵ *Ibíd.* Pág. 35.

¹⁶ *Ibíd.* Pág. 37.



determinar la verdadera naturaleza jurídica de la prestación del servicio. La subordinación empieza en el momento en que el trabajador principia a ejecutar la actividad en beneficio del patrono.

Siendo la subordinación uno de los elementos más importantes del contrato de trabajo es la subordinación, consiste en la: "Facultad jurídica del patrono para señalar los lineamientos normativos para la prestación de los servicios."¹⁷ En ese sentido, la subordinación consiste en otorgar al patrono el derecho de poder controlar la actividad laboral del dependiente.

"Este derecho o poder de control constituye, una función necesaria que sigue a la función directiva y de fiscalización, y procede la función disciplinaria, en el sentido que el poder directivo y de mando se relaciona con la actuación del control. Como tal, el poder de control no conserva el carácter de una absoluta independencia, pero constituye un poder que es el medio directivo para la consecución de determinado fin."¹⁸

La subordinación es un elemento significativo para establecer la existencia o no, de un vínculo jurídico de trabajo. El trabajador (subordinado) debe prestar su servicio en forma personal y bajo las órdenes del patrono, por consiguiente dicha relación debe ser regida imperativamente por el derecho del trabajo y no por otro estatuto jurídico. "En efecto, el derecho de trabajo es el llamado, y no otra rama del derecho, a regular las relaciones humanas que se derivan de las prestaciones de trabajo subordinado."¹⁹

La subordinación es el elemento que más destaca en el contrato de trabajo y lo distingue de cualquier otro, dentro del abanico de contrataciones. Implica la disposición

¹⁷ Briceño Ruiz, Alberto, **Contrato individual de trabajo**. Pág. 125

¹⁸ **Ibíd.**

¹⁹ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 48



del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes del empleador. En ese sentido se pronuncia el autor guatemalteco Landelino López de la subordinación como: "el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa."²⁰

Se utilizan con frecuencia como sinónimos los términos subordinación, dependencia y dirección. Pero el más aceptado en la doctrina, por amplio y flexible, es el de la subordinación, que comprende tanto la dirección como la dependencia y es más comprensiva que las otras.

Características de la subordinación. Entre las características de este elemento del contrato individual están los siguientes:

- a. El patrono impone las condiciones y reglamentos para la realización del trabajo.
- b. El trabajador presta su servicio conforme un horario preestablecido.
- c. El trabajador pone a disposición del patrono su fuerza o energía de trabajo y por esa razón está sujeto a la organización de la empresa.
- d. El patrono adquiere el derecho de dirigir el trabajo y de dar órdenes, sustituyendo la voluntad del trabajador en la ejecución de las tareas que realiza.
- e. La correlativa obligación del trabajador de acatar órdenes e instrucciones del

²⁰ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo.** Pág. 15

empleador, con la facultad de éste de establecer tiempo, lugar y métodos empleados en el trabajo.



- f. La fiscalización del empleador expresada en supervisar y controlar la forma en que el trabajador desempeña sus labores.
- g. La subordinación debe surgir de una relación jurídica continuada de cierta duración o periodicidad, es decir, las labores que se realizan no deben ser accidentales.
- h. El servicio se presta por cuenta ajena en beneficio del empresario para los fines económicos de este, por lo tanto, el trabajador es ajeno a los riesgos y pérdidas de la empresa.
- i. El trabajador no aporta sus propios materiales para la realización del trabajo.

Naturaleza jurídica de la subordinación. En la doctrina se encuentra la teoría mixta de la subordinación, con eso se considera que la subordinación está integrada por caracteres jurídicos, económicos y técnicos.

- a. **Subordinación jurídica o legal:** se manifiestan cuando el trabajador cumple con las obligaciones de la ley, los pactos colectivos de condicione de trabajo, el reglamento interno de la empresa, que lo sitúa como jurídicamente subordinado al empleador. Conlleva un compromiso de parte del trabajador de brindar sus servicios en beneficio de un patrono, quién a su vez adquiere el compromiso de pagarle un salario.
- b. **Subordinación técnica:** se manifiesta en la ejecución del trabajo, conforme las indicaciones y reglas dadas por el empleador en forma directa o por delegación.

c. Subordinación económica: El trabajo está económicamente subordinado, cuando la base de éste, es la remuneración que percibe el trabajador por el trabajo desempeñado.



2.4.2. La estabilidad en el trabajo

Se puede definir la estabilidad en el empleo como el derecho que incorpora al patrimonio económico del trabajador y revela la protección del Estado al mantenimiento del contrato de trabajo y que tiene como base una protección jurídica en beneficio del trabajador. La estabilidad en el empleo toma en cuenta dos aspectos muy importantes en favor del trabajador.

En primer lugar, garantizarle la subsistencia permanente para él y su familia por medio de un salario seguro y continuado y, en segundo lugar, garantizarle que al final de su tiempo laborable, ya se deba al retiro, a la edad o por invalidez, tiene asegurada una pensión vitalicia. La legislación guatemalteca tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al decir: "Todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario." De acuerdo con el Artículo 26 del Código de Trabajo.

2.4.3. La profesionalidad

Cuando se menciona profesionalidad se está hablando de un término técnico del vocablo profesión, ya que no es el significado usual, sino uno de carácter especial. El término puede definirse como el género de trabajo a que se dedica una persona en forma principal y habitual. También es necesario que el trabajador tenga cierta especialidad o conocimientos técnicos suficientes que lo califique para poder realizar la



tarea ordinaria objeto del contrato.

Las profesiones surgen con la división del trabajo, de las necesidades sentidas en la sociedad y específicamente de las necesidades de la producción.

2.4.4. El salario

El salario es la remuneración que el patrono paga al trabajador como contra prestación por la actividad que este realiza en beneficio del empleador. El salario tiene el carácter de ser sinalagmático, es decir que del contrato de trabajo nacen obligaciones recíprocas e independientes. El trabajador está obligado a realizar la actividad laboral para la cual ha sido contratado, y el patrono a su vez, está obligado a pagar el salario convenido.

En la legislación guatemalteca, según el Artículo 18 del Código de Trabajo, los elementos determinantes del contrato de trabajo, son: La existencia del vínculo económico-jurídico, sin importar la denominación del contrato; la prestación del servicio o actividad laboral en una forma personal; la subordinación del trabajador a la dirección del patrono o su representante; y la retribución económica o salario que el patrono paga al trabajador como contraprestación en la relación laboral.

2.4.5. Ausencia de riesgo

Riesgo es la contingencia, probabilidad o proximidad de un daño o peligro. Jurídicamente, el riesgo está estrechamente vinculado con la responsabilidad que origina la pérdida o deterioro del objeto de una obligación o de un derecho.

Por la tutelaridad y protección del derecho del trabajo, no es posible aplicar los principios



del derecho común al riesgo, si se trata de imposibilidad de cumplir el contrato, inimputable a las partes o del traslado del riesgo a una de ellas, en caso de mora. La doctrina generalmente acepta la ausencia de riesgo, en la parte que presta sus servicios subordinados en la relación de trabajo. El patrono se le caracteriza por la incidencia de riesgo a diferencia del trabajador, en quien es ajeno.

2.5. Otro criterio de clasificación

Otro criterio de clasificación de los elementos del contrato individual del trabajo es que indica que se forma con el vínculo jurídico-económico; la prestación personal del servicio; la dependencia continuada; la dirección inmediata o delegada y la retribución.

2.5.1. El vínculo jurídico económico

El contenido económico de la relación queda determinado en cuanto que el objeto de las obligaciones recíprocas entre los titulares de dicha relación (patrono y trabajador) comprende una ventaja o beneficio económico de cada uno de los sujetos, al aumentar de alguna forma económica su patrimonio.

El contenido jurídico determina la definición de poderes y deberes regulados por el derecho y que ambas partes pueden ejercer y deben cumplir. En concreto se trata de una relación que sirve de fundamento para el nacimiento de derechos subjetivos y obligaciones de carácter personal.



2.5.2. Prestación personal del trabajo

Consiste en que la persona (individual, física o natural) se compromete a prestar el servicio o ejecutar la obra en forma personal, sin que exista posibilidad alguna de su sustitución. Si la persona que presta el servicio puede ser intercambiable, entonces dicha relación no es regulado por el derecho de trabajo, sino por el derecho civil o mercantil, a través de un contrato de prestación de servicios profesionales, la ejecución de una obra civil, un contrato de agencia independiente de comercio o un contrato de suministro de servicios personales.

2.5.3. Dependencia continuada

Consiste en el sometimiento del trabajador a la estructura organizativa del patrono, esto significa que el trabajador no podría prestar el servicio al cual se compromete, sin que el patrono le proporcione todo lo necesario para la ejecución del trabajo. En conclusión esta característica no se refiere a la dependencia económica del trabajador con respecto al patrono, sino una dependencia material en la ejecución del trabajo objeto de la relación o contrato.

2.5.4. Dirección inmediata o delegada

Elemento característico de la subordinación en la prestación de los servicios, comprende el sometimiento del trabajador a la dirección del empleador sobre la ejecución de las labores y en general fundamenta la sujeción del trabajador al poder disciplinario del patrono. Esta característica también explica lo relativo al principio de ausencia de riesgo

en virtud de que es el patrono el que tiene la facultad de dirección y el que se apropia del éxito o el que carga con la pérdida del objeto de la empresa.







CAPÍTULO III

3. Modalidades del contrato individual de trabajo

3.1. Únicas dos formas de contratar a una persona para que realice un trabajo a favor de otra

Existen solamente dos formas en las cuales se puede contratar a una persona para que realice un trabajo a favor de otra, las cuales se presentan a continuación.

3.1.1. Trabajo por cuenta propia o independiente

En esta forma o situación de trabajo: "La persona que presta un servicio lo hace por su propia cuenta, sin depender de la persona que le ha empleado y no goza de derechos laborales o prestaciones sociales mínimas."²¹

Esta situación puede servir de ejemplo para identificar la manera en que se realiza un trabajo independiente:

Cuando una persona contrata los servicios de un dentista u odontólogo. En este caso el cliente es el empleador y el dentista es el profesional que trabaja a favor del cliente. Pero el dentista realiza el trabajo en forma independiente, sin dependencia o subordinación al cliente. Desde un punto de vista muy general el cliente es quien emplea al dentista, es en pocas palabras el empleador.

²¹ Unión Guatemalteca de Trabajadores. **El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala.** Pág. 29.



No es posible que el cliente del dentista le dirija instrucciones de cómo realizar su trabajo, tampoco sería normal que sea el cliente el que se obligue a proporcionarle, al dentista, los instrumentos y materiales necesarios para realizar el servicio dental que ha solicitado.

Por el contrario el dentista utiliza equipo, instrumentos y materiales propios. Tampoco puede ser posible que el cliente le llame la atención, al dentista, por su mal desempeño, no puede el cliente iniciarle un proceso disciplinario al dentista. Tampoco es posible que el dentista le exija al cliente o empleador el pago de un salario mínimo, el otorgamiento de vacaciones, aguinaldos o cualquier otra prestación laboral.

3.1.2. Trabajo por cuenta ajena, dependiente o subordinada

En este tipo de trabajo sí existe una dependencia o subordinación entre la persona que presta el servicio (trabajador) y la persona que lo emplea (patrono).

En esta situación de empleo el patrono o empleador tiene la obligación de proporcionar todos los instrumentos y materiales que son necesarios para la realización del trabajo; tiene el derecho de dirigir la realización de las tareas y el trabajador tiene la obligación de acatar las órdenes o instrucciones que el patrono le indique para la eficaz realización del trabajo; como consecuencia el empleador tiene derecho a disciplinar el desempeño incorrecto del trabajador. El trabajador por su parte tiene derecho a todas las prestaciones sociales mínimas que las leyes laborales establecen.

“El trabajo dependiente o subordinado pertenece al ámbito de la relación o contrato de



trabajo. Este tipo de relación o contrato es regulado por leyes que son de naturaleza de orden público.”²²

Este tipo de leyes constituyen un límite obligatorio para la voluntad del empleador o patrono y para los deseos, incluso, del propio trabajador. En el mundo de los contratos o relaciones laborales los deseos de las partes no pueden prevalecer sobre el contenido mínimo que regula la ley.

Como toda disciplina jurídica, en el caso de las disposiciones legales laborales, también existen principios dogmáticos de validez universal. Estos principios sirven para orientar a las personas ante situaciones concretas. El contenido y la validez de estos principios se acepta como una verdad cierta, sin duda, sin discusión. Uno de estos principios generales del derecho del trabajo es el que se conoce como primacía de la realidad.

Este principio establece que en materia de Derecho del Trabajo prevalecen los hechos sobre la declaración de voluntad de las partes. Por esta razón al momento de apreciar una situación concreta es necesario revisar los hechos y no las formas o los documentos que las partes hayan suscrito.

En otras palabras, en derecho del trabajo no importa que documentos hayan firmado el patrono y el trabajador, si los hechos demuestran una cosa diferente al contenido de estos documentos, entonces valen más los hechos que los documentos.

²² *Ibíd.* Pág. 30.



3.2. Modalidades del contrato de trabajo de acuerdo a formalidades requeridas por la ley

Las dos modalidades que existen de contrato de trabajo en cuantos a las formalidades requeridas por las son el verbal y el escrito. A continuación se describe cada uno de estos.

3.2.1. Contrato verbal

Es aquel que no se celebra por escrito, materializándose al iniciar la relación de trabajo, que supone el previo acuerdo de las partes en cuanto a las condiciones de trabajo. El Código de Trabajo de Guatemala, de acuerdo con el Artículo 27 se permite el contrato de trabajo verbal, cuando se refiere a actividades agrícolas o ganaderas, al servicio doméstico, a trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días y a la prestación de un trabajo para obra determinada siempre que su valor no exceda de cien quetzales y si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días. Por exclusión, cuando no se refiera a tales actividades, debe celebrarse por escrito, y la falta del mismo, es imputable siempre al patrono.

3.2.2. Contrato de trabajo escrito

En este caso, su celebración debe ajustarse a los requisitos que para el efecto establece la ley, teniendo presente, que en el mismo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes de



trabajo y previsión social.

Conforme la ley, el contrato individual de trabajo, debe extenderse por escrito en tres ejemplares, uno para cada una de las partes en el momento de su celebración y el otro que el patrono debe hacer llegar a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración modificación o novación –Artículo 28 del Código de Trabajo-. Esta disposición en muchos casos es ignorada, ya que aún es común la falta de suscripción del contrato de trabajo y, en el caso que se celebre el mismo, difícilmente se entrega al trabajador copia del mismo, a pesar de su obligatoriedad como lo establece la ley

De conformidad con el Artículo 29 del Código de Trabajo de Guatemala: “El contrato escrito de trabajo debe contener:

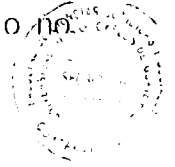
- a. Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b. La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c. La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo;
- d. El lugar o los lugares donde deben prestar los servicios o ejecutarse la obra;

- e. La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f. La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g. El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- h. El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.

En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad del material, de herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;

- i. Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- j. El lugar y la fecha de celebración del contrato; y

- k. Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, el número de sus cédulas de vecindad.



El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.”

3.3. Modalidades del contrato de trabajo en cuanto a su duración

Dentro de las modalidades de contrato de trabajo en cuanto a su duración podemos contar tres, estos son: Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada.

3.3.1. Contrato de trabajo por tiempo indefinido

El contrato de trabajo por tiempo indefinido, es aquel que se celebra sin establecer concretamente el tiempo de su vigencia, es decir, que en el mismo no existe limitación expresa en cuanto al tiempo. En esta modalidad del contrato de trabajo, se cristaliza, claramente al aspecto de tracto sucesivo que caracteriza al contrato de trabajo, puesto que, se va cumpliendo todos los días.

Mediante esta modalidad de contrato de trabajo, se afianza el principio de la estabilidad en el empleo, que constituye la aspiración de todo trabajador, principio que no ha tenido buena acogida por parte de los patronos, quienes se valen de cualquier estrategia, maniobra o ardid, para evitar en lo posible, la vigencia de tal forma de contratación



laboral.

Ese afán del sector patronal, pretende como fin mediato, que las relaciones con su personal, se sustraigan de la aplicación de la legislación laboral y, así evitar la obligación de otorgar al trabajador los beneficios y garantías establecidas en la ley; y como fin mediato, el no reconocimiento de beneficios relacionados con la seguridad social y fundamentalmente el del derecho al pasivo laboral.

Para ello, el sector patronal se ha valido de todos los medios a su alcance, aún hasta de la capacitación y contratación de abogados supuestamente expertos en derecho del trabajo o laboral, a quienes se contrata como asesores laborales, quienes en teoría deberían preocuparse y orientarles adecuadamente en el correcto y fiel cumplimiento de la legislación laboral, pero que en la práctica les asesoran y orientan en la preparación y puesta en práctica de políticas empresariales que evidencia un total desprecio y atropello de la legislación laboral vigente en Guatemala.

Sin embargo, se estima necesario, recalcar el hecho de que el contrato por tiempo indefinido o indeterminado, no es que sea eterno, puesto que en cualquier momento puede convertirse en definido o determinado o pueden concurrir los eventos que para el efecto establezca la ley.

Lo que si es cierto y esa es la tendencia de la legislación laboral guatemalteca, es que esta modalidad de contrato de trabajo, debe ser la regla general en todo estado, con fundamento en que generalmente la causa que lo origina es permanente y necesita del cumplimiento sucesivo indefinido de la relación de trabajo. Si bien es cierto que la



permanencia y continuidad, contiene beneficios para el obrero, ante la certeza de contar con su trabajo y por lo mismo con los ingresos frecuentes, lo que en alguna medida le permite tener relativa paz ya que por lo menos sus necesidades elementales pueden ser cubiertas; tal permanencia y continuidad también redundan en beneficios para el patrono, ya que el trabajador con tales garantías, aspira a su mayor capacitación y mejora su rendimiento y eficiencia.

El hecho de no haber acuerdo anticipado en cuanto a la duración del contrato de trabajo y que las leyes generalmente regulen la indeterminación al respecto, no implica que la relación no pueda terminarse, puesto que, ello atentaría contra el mismo derecho del trabajo, al permitir o encubrir actitudes negligentes o desleales por parte de los trabajadores quien está obligado a realizar las tareas con esmero, puntualidad, dedicación y eficiencia, es decir, que debe realizar el mejor de sus esfuerzos en el cumplimiento de sus obligaciones.

Contrato de trabajo por tiempo indefinido, es aquel que, se contrata como su nombre nos lo indica, sin definir tiempo para su término y que se va cumpliendo día a día pero que no quiere decir que no debe o no puede ponerse fin al mismo y que por ser indefinido puede terminarse en cualquier momento, por mutuo acuerdo de las partes, por muerte del trabajador, por haberse concluido el negocio para el que se contrató o por alguna razón de fuerza mayor que haga imposible la continuación de la relación.

“La caracterización del contrato a plazo indeterminado se puede hacer con el auxilio de dos elementos, uno subjetivo y otro objetivo. El primero consiste en la ausencia de una declaración de voluntad de las partes en el sentido de limitar, de cualquier manera, la



duración del contrato. Cuando lo celebran, no piensan en el fin del mismo. El segundo se expresa por la necesidad de una declaración de cualquiera de los contratantes para que termine. Sin esta declaración de voluntad, el vínculo no se disuelve. De manera que, toda vez que los sujetos de la relación contractual de trabajo no manifestaran la intención de limitar su duración y que para extinguirlo, precisan denunciarlo, el contrato es a plazo indeterminado.²³

A mi criterio, el contrato de trabajo por tiempo indefinido, es aquel en que las partes fijan el día de inicio de la relación de trabajo, pero no el día de cese de la misma o por lo menos la forma o condiciones necesarias para el efecto, por lo que mientras subsista la causa que le dio origen, deviene ineficaz cualquier intento derivado de la voluntad patronal, para ponerle fin, a menos que el trabajador incurra en cualquiera de las causales previamente establecidas en la ley para ello.

3.3.2. Presupuestos legales para que se configure

Tomando en consideración, los aspectos relevantes y esenciales que la ley, le asigna al contrato de trabajo por tiempo indeterminado, podemos concluir, que los presupuestos legales para su configuración, son los siguientes:

La continuidad o permanencia de las tareas o actividades que constituyen la causa que les da origen. A contrario sensu, si las actividades laborales, no tienen tal caracterización obra determinada, temporales, etcétera, el contrato no es por tiempo indefinido, y la ley permite su ajuste a las otras modalidades reguladas.

²³ Do Santos, José Jadir. **El derecho laboral en Iberoamérica**. Pág. 272.



La ausencia de la declaración de voluntad de las partes, para limitar la duración de la relación de trabajo a un plazo determinado. Es decir, la no fijación, de plazo o fecha de cese de la relación de trabajo, aspecto íntimamente vinculado con la continuidad o permanencia de las actividades a realizar.

La tendencia que sigue la legislación laboral guatemalteca, en materia de contratos de trabajo, al menos desde el punto de vista teórico legal, es la de su prolongación por tiempo indefinido, es decir, que sólo en casos muy excepcionales el contrato de trabajo puede ajustarse a otras modalidades.

En efecto, el Artículo 26 del Código de Trabajo, estatuye "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."

Se deduce de lo anterior, que en apariencia, la ley guatemalteca, otorga protección al trabajador, con el fin de evitar que el patrono evada la aplicación del derecho del trabajo, lo que se sustenta en que como regla general las actividades que se realizan en los



centros de trabajo, son de naturaleza permanente.

Sin embargo, esta pretendida protección, en la realidad es inoperante, puesto que ante su estado de necesidad, el trabajador se ve compelido a aceptar y sujetar su actividad laboral a otras modalidades en las que incluso se le exige extender factura, como si su fuerza de trabajo, fuera cualquier mercancía susceptible de compraventa y, sin que las autoridades de trabajo, obligadas a vigilar y exigir el estricto cumplimiento de la ley se preocupen por la situación de los trabajadores y en muchos casos, son ellas mismas las que orientan a los patronos en tácticas o maniobras tendientes a sustraerse de la aplicación de la ley laboral, obviamente a cambio de una compensación económica, que a todas luces es ilegal y ausente de toda transparencia.

Como consecuencia, de esa regla general, establecida por la ley, cualquier forma de simulación de los contratos de trabajo, resulta ineficaz, siempre y cuando subsista la causa que les dio origen. Aparentemente, en la ley se protege al trabajador en relación a la conservación de su trabajo, protección que pareciera fortalecerse con el contenido del Artículo 77 del Código de Trabajo, que enumera las únicas causales con amparo en las cuales el patrono puede despedir a los trabajadores sin responsabilidad de su parte.

No obstante, tal protección, se anula por completo, con el contenido del Artículo 82 también del Código de Trabajo, que otorga facultades expresas al patrono, para poder despedir a cualquier trabajador, sin tener que invocar la concurrencia de causa justa de despido, bastando para ello su sola voluntad y con la única obligación de pagarle la indemnización por tiempo de servicio, la que resulta por demás obvio que en nada le perjudica, cuando su voluntad o antojo así se lo aconsejen.



Aún en este último aspecto, el patrono se ha valido de artimañas, para evitar el pago de la indemnización, ya que el trabajador desde que firma el contrato de trabajo, es obligado a firmar finiquitos en blanco, que posteriormente son usados por el patrono para evitar el pago de la indemnización; y más recientemente se ha acudido a la argucia, de imputarle al trabajador la comisión de supuestos delitos en contra del patrimonio del patrono, con la consiguiente amenaza de denunciarlo y provocar su aprehensión si se atreve a demandar el pago de sus prestaciones laborales, con la única finalidad de provocar arreglo laboral extrajudicial en el que se le indica que no se le denunciará, con la condición que firme el correspondiente finiquito en el que se consignan datos falsos; y el trabajador para no verse perjudicado tanto en record laboral, tiempo y gastos de abogado, no tiene otra alternativa que caer en tales actitudes totalmente inmorales e ilegales.

3.3.3. Efectos del contrato por tiempo indefinido

Por el tratamiento que le otorga la ley a esta modalidad de contrato de trabajo, no debiera ni siquiera ser motivo de discusión su vigencia en todo centro de trabajo cuyas actividades sean de naturaleza permanente que son la mayoría-, por lo que desde el punto de vista laboral, sus efectos principales son los siguientes:

- a. Sujeción de las relaciones de trabajo a la Constitución y las leyes de trabajo y previsión social;
- b. Derecho del trabajador a la contraprestación debida, es decir, al salario, puesto que conforme a la Constitución de la República y las leyes, todo trabajo debe ser



equitativamente remunerado;

- c. Derecho de los trabajadores, a todos los beneficios provenientes de la ley, tanto en materia individual aguinaldo, bono catorce, bono incentivo, vacaciones remuneradas, días de asueto y descanso semanal, descansos pre y post parto, período de lactancia, etcétera, como colectiva, derecho de sindicalización libre, derecho a la previsión social;
- d. En caso de terminación de la relación de trabajo, sin causa justa, derecho al pago de la indemnización por tiempo de servicio;
- e. Derecho del patrono, a que el trabajador esté a sus órdenes, durante el horario de trabajo;
- f. Derecho del patrono, de girar órdenes e instrucciones para el adecuado desarrollo de las actividades laborales.

3.3.4. El contrato de trabajo a plazo fijo

Este contrato como su nombre lo indica, es aquel en que su duración se conviene anticipadamente por las partes, es decir, que desde el momento de su celebración las partes sujetan su finalización, a una fecha determinada o al acaecimiento de un hecho o circunstancia que necesariamente ha de ponerle fin, como la conclusión de la obra por ejemplo.

No obstante se estima necesario, precisar, que en este contrato, no es determinante, el



resultado de la obra, como ocurre en el contrato para obra determinada, ya que lo que se debe tomar en cuenta es la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato.

Por lo anterior, con razón sobrada, hay autores, que sostienen que en este contrato, su duración puede condicionarse por unidad de tiempo o por la naturaleza del servicio que se va a prestar.

En el caso de la unidad de tiempo, se establece con certeza la fecha exacta en que terminará; y en el segundo caso, se trata de servicios temporales o que se agotan con el transcurso del tiempo, es decir, que se conoce el evento, pero no el día en que se realizará.

Estas actividades no necesariamente deben ser distintas de aquellas a las que en el centro de trabajo se realizan ordinariamente, ya que bien puede ocurrir que el patrono tenga una necesidad momentánea, de producir más, que origine la necesidad de contar con un mayor número de empleados, mientras se satisfacen los requerimientos de los clientes o mercados de que se trate.

3.3.5. Presupuestos legales para que se configure

De conformidad con el Código de Trabajo vigente en Guatemala, únicamente puede recurrirse a esta modalidad, cuando las causas que lo origina no sean de naturaleza permanente, o se agoten en cierto período de tiempo, ya que como antes vimos, si subsiste la causa que le da origen, el contrato debe tenerse por celebrado por tiempo



indefinido.

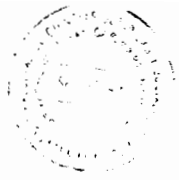
Además, para poderse ajustar una relación de trabajo a plazo fijo, así lo debe exigir la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o la obra que se va a ejecutar.

Otro aspecto que a mi juicio, constituye condicionante legal para su existencia, es que cuando no se fije fecha para su terminación, sino que, la misma se haga depender del acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la ejecución de una obra, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra, en cuyo caso estaríamos ante un contrato para obra determinada.

La ley, otorga al contrato de trabajo a plazo fijo, el carácter de excepcional y, puede existir sólo si la naturaleza temporal o accidental del servicio o la obra a ejecutar lo exijan. Precisamente por la determinación en el tiempo, no es necesario el preaviso para la terminación del contrato, ya que de antemano se sabe la fecha o se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, que forzosamente le pone fin a la relación de trabajo.

En cuanto a su finalización, el contrato de trabajo a plazo fijo, termina por el advenimiento del plazo o se produzca el hecho o circunstancia del que se ha hecho depender su finalización, como la conclusión de una obra.

A su finalización, esta modalidad de contrato de trabajo, no apareja ninguna responsabilidad para las partes, es decir, que no existe obligación patronal, de pagar al



trabajador indemnización por tiempo de servicio, instituto aplicable únicamente a las relaciones de trabajo por tiempo indefinido y cuya finalización la provoque el patrono sin que exista causa justificada para ello.

3.3.6. El contrato de trabajo para obra determinada

Esta modalidad contractual laboral, se presenta cuando el tiempo de vigencia del contrato, se condiciona al tiempo necesario para realizar las labores convenidas, o sea, al tiempo que se necesite para realizar la obra o servicios determinados.

Realmente por la naturaleza permanente de las actividades que se realizan en las empresas o centros de producción, este contrato es poco usual, sin embargo, las leyes laborales, lo contemplan, previendo la concurrencia de actividades u obras muy especiales.

3.3.7. Presupuestos legales para que se configure

- a. Que así lo exija la naturaleza accidental o temporal de la obra que se va a ejecutar;
- b. Que el precio de los servicios se ajuste globalmente o en forma alzada desde que se inician las labores hasta su conclusión; y
- c. Que lo determinante sea el resultado de la obra, y no las actividades del trabajador.



También a este contrato, la ley lo considera excepcional y únicamente pueden ser celebrados en los casos en que lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio, la obra que se va a ejecutar. En este caso, según la ley laboral el contrato puede ser verbal, siempre que el valor de la obra no exceda de cien quetzales y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

3.3.8. Contrato eventual por circunstancias de la producción

Este contrato no está regulado en Guatemala, en otros países como España, sí se encuentra regulado.

Se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses.

En atención al carácter estacional de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:

- a. La duración máxima del contrato.
- b. El período dentro del cual puede celebrarse.
- c. Ambas cosas.



En cualquier caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, no siendo superior a doce meses.

En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Se formaliza por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial.

En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y además, entre otros extremos, la duración y el trabajo a desarrollar.

El contrato y, en su caso, la prórroga se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.

Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe



prestando servicios.

A finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar nueve días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2012, que se incrementará anualmente en un día hasta el 1 de enero de 2015 que consistirá en doce días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- a. Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presume celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- b. Por falta de alta en la seguridad social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
- c. Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
- d. También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

CAPÍTULO IV



4. Creación de la Ley de Contrato Individual de Trabajo en Guatemala

En el presente capítulo se analiza y se propone la creación de la Ley de Contrato Individual de Trabajo, así como en algunas legislaciones en América y Europa. Pero primero considero necesario hacer algunos apuntes sobre el procedimiento de creación de la ley en Guatemala.

4.1. El proceso de creación y sanción de la ley en Guatemala

Por mandato constitucional el Congreso de la República es el único órgano del Estado que puede crear, modificar y derogar las leyes del ordenamiento jurídico del país. La facultad del Congreso de la República de crear leyes es exclusiva para las leyes de carácter ordinario.

El proceso legislativo es el conjunto de etapas y pasos que la Constitución Política de la República y la Ley Orgánica del Organismo Legislativo señalan para la formación de la ley. Los pasos indicados deben seguirse en un orden cronológico con el objeto de no violar los preceptos señalados en los cuerpos legales citados y por consiguiente no incurrir en la violación del debido procedimiento legislativo.

La Constitución Política de la República de Guatemala, establece las etapas que conforman el procedimiento legislativo, y en virtud de la jerarquía normativa

constitucional es preciso enumerar primariamente estas. Las etapas correspondientes son las siguientes:



4.1.1. Iniciativa de ley

La iniciativa de ley, es aquella facultad que es otorgada por la norma constitucional con el objeto de que determinados entes puedan someter a consideración del Congreso de la República un proyecto de ley que se presume que es acorde a las necesidades del ordenamiento jurídico del país. Dicha facultad esta encomendada a:

- a. Los diputados al Congreso de la República, considerados individual o colectivamente,
- b. El Organismo Ejecutivo,
- c. La Corte Suprema de Justicia (en pleno, es decir conformado por los 13 magistrados que la integran),
- d. La Universidad de San Carlos de Guatemala, y
- e. El Tribunal Supremo Electoral.

4.1.2. Presentación, discusión y aprobación

La presentación consiste en dar a conocer al Congreso de la República un proyecto de ley, a efecto de que este resuelva si es procedente someterlo a discusión ante el pleno del mismo.

La aprobación consiste en la votación que realiza el pleno del Congreso posteriormente a la discusión de un proyecto de ley, dicha votación podrá variar atendiendo al carácter de las normas jurídicas.



Como regla general la Constitución Política de la República establece que las resoluciones del Congreso se tomaran por el voto favorable de la mayoría de los diputados que integran el pleno; sin embargo, esta mayoría en el caso de un procedimiento legislativo puede ser mayoría absoluta o simple o mayoría calificada específicamente cuando la ley así lo establezca.

4.1.3. Sanción, promulgación y publicación

La sanción es la aceptación que hace el Organismo Ejecutivo de un decreto que ha sido previamente aprobado por el Congreso de la República, por considerar que dicho decreto si se adapta a las necesidades del país. Esta facultad del presidente es realizada con uno o varios ministros de Estado.

La promulgación es la declaración que se hace en virtud de que una ley debe considerarse de observancia obligatoria en el territorio de la república.

Es el acto solemne a través del cual el Organismo Ejecutivo ordena que se dé a conocer a la población una ley que ha sido creada por el Congreso de la República en el diario oficial (Diario de Centro América).



4.1.4. Vigencia

La vigencia es el momento en que una ley se convierte de observancia obligatoria para todos los habitantes de la república.

La ley deberá de contener el artículo que indique en qué fecha la misma empezará a tener aplicación.

4.1.5. Veto

El veto es la facultad que tiene el Organismo Ejecutivo a través del Presidente de la República en Consejo de Ministros de no sancionar una ley que ha sido aprobada por el Congreso de la República en virtud de que a su juicio considere que la misma no se encuentra conforme a las necesidades del país y en este caso deberá devolverla al Congreso para que éste reconsidere las observaciones que el Presidente de la República ha realizado sobre la ley vetada.

El veto deberá ser en forma total, ya que la norma constitucional establece la prohibición del veto parcial.

4.2. Ley de Contratos de Trabajo

Se considera indispensable en Guatemala la creación de una ley específica para el



contrato de trabajo, primero tomando en cuenta que hay una variedad de modalidades de contratación, segundo porque en la actualidad la contratación laboral se ha vuelto unos de los ámbitos donde se violentan más los derechos sociales ya que como es uno de los pilares del derecho del trabajo y por ende de la relación laboral entre empleador y empleado.

En la actualidad, en muchos casos se simulan contratos civiles o mercantiles para evadir las responsabilidades sociales que conlleva suscribir un contrato de trabajo. Por lo que con la creación de una Ley de Contrato Individual de Trabajo se podrá establecer parámetros que protejan realmente al trabajador frente al empleador, en el caso de que se trate de simular otro tipo de contrato para violentar el espíritu de las normas laborales y evadir las responsabilidades que conlleva la relación laboral.

En ese sentido, se trata de cumplir e incluso poder superar los principios básicos y mínimos del derecho de trabajo, ya que así lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, los convenios internacionales en materia laboral ratificados por Guatemala y el mismo Código de Trabajo.

Se debe también aquí en el presente capítulo hacer referencia a los principios que inspiran el derecho de trabajo guatemalteco tomado de la Constitución Política de la República de Guatemala y del Código de Trabajo.



4.2.1. Principios que inspiran al derecho de trabajo en Guatemala

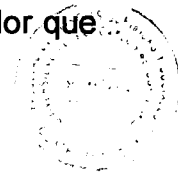
En derecho del trabajo, el conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las normas de trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia, debido a que las instituciones no resultan explicables desde el punto de vista de los principios propios del derecho común.

La mayoría de laboristas guatemaltecos, tomando en cuenta los enunciados contenidos en los considerandos del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, aceptan como principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas los que a continuación se exponen:

a) Principio tutelar de los trabajadores: Este principio indica: el derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, precisamente porque trata de compensar la desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo cual logra el derecho del trabajo a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica preferente.

El trabajador está en una situación de clara desventaja con relación al patrono, esta desventaja se puede notar en la mayoría de casos, en el plano cultural, pero fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho de trabajo consiente de esta situación trata, a través de la ley, de compensar estas desigualdades y

la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.



Con relación al principio tutelar de los trabajadores, no ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para poder realizar este último es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir, que el derecho del trabajo en este caso, no puede ver únicamente personas como manda el principio de igualdad, sino que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadores o vendedores de fuerza de trabajo, pues esta condición particular de cada uno hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto, para igualarlos ante la ley se debe tutelar a una de las partes, la más débil que es el trabajador.

El autor argentino Américo Plá Rodríguez, denomina a este principio protector, sin embargo, dicho término puede entenderse como un sinónimo al tutelar contenido en la legislación guatemalteca, ya que este autor prácticamente se refiere a lo mismo dándole el siguiente significado: "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta al derecho del trabajo ya que éste, en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes; el trabajador. Mientras que en el derecho común, una preocupación constante parece asegurar la paridad jurídica entre los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes para lograr a través de esa

protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes.”²⁴



Por tal razón, el juzgador puede equiparar en una situación desigual de los litigantes, lo que implica el otorgamiento de los más amplios poderes directores al Juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir por sí interrogatorios a las partes, a los testigos y expertos, así como el ordenamiento y evacuación de pruebas en auto para mejor proveer, aunque no hayan sido ofrecidas por las partes. En el Código de Trabajo de Guatemala se manifiesta el principio tutelar expresamente en el considerando cuarto inciso a) el cual determina: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

También el Artículo 17 del Código de Trabajo de Guatemala, establece que: “Para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social.” En dichos enunciados legales se manifiesta expresamente el principio tutelar.

b) Principio de las garantías sociales mínimas: En el derecho del trabajo constituye un conjunto de garantías sociales, las cuales tienen las características siguientes:

²⁴ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Pág. 31



- Mínimas
- Protectoras del trabajador
- Irrenunciables únicamente para el trabajador

Las garantías sociales anteriormente descritas, se toman de carácter mínimo porque es realmente lo menos que el Estado considera que debe garantizarse a los trabajadores para el desarrollo de sus actividades; como por ejemplo el salario mínimo, que se entiende no es un salario que va a compensar totalmente el esfuerzo realizado por el trabajador, sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le servirá para cumplir con sus obligaciones como jefe de familia. Asimismo, se considera que la norma es protectora del trabajador, en virtud que este constituye la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del capital.

De forma particular, en el inciso b) del cuarto Considerando del Código de Trabajo de Guatemala, se establece dicho principio de la forma siguiente: "El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, y 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."

c) Principio de imperatividad: Como establece el Código de Trabajo guatemalteco en la literal c) del cuarto Considerando del Código de Trabajo: "El derecho de 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 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.”

Este principio guarda íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del derecho del trabajo, que es de orden público, porque las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado. Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de inoperatividad.

El derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denominan relativa y absoluta, las que corresponden al derecho positivo, y al derecho imperativo el primero, tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación, su campo de aplicación era el derecho privado; el segundo, se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo de aplicación era de derecho privado.

Una parte importante de la doctrina sostiene, con justificación plena, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen

voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente por el Estado.



Si esta posibilidad no existiera, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales. Pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo. Por otra parte, la naturaleza imperativa del derecho del trabajo se hace sentir en la misión que desempeña el estatuto laboral en la vida general de los hombres y produce efectos particulares en la formación y en el contenido de las relaciones de trabajo.

La injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel mínimo de vida, así se inició la transformación del derecho del trabajo *ius dispositivum* en el Código de Napoleón, el derecho del trabajo como *ius cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho del trabajo a un mínimo de derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tiene el deber de respetar sus normas imperativas.

d) Principio realista y objetivo: Este principio se encuentra regulado en la legislación guatemalteca, en la literal d) del cuarto considerando del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considerando que para resolver un caso determinado en base a una

entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes; y es objetivo, de acuerdo al instrumento legal, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surja, con criterio social con base a hechos tangibles.



Américo Plá Rodríguez, al abordar el principio de la primacía de la realidad tomando citas de Mario Cuevas, distingue las ideas siguientes: “Para pretender la protección efectiva de la tarea y que ésta determinada aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera, que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera erróneo pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor.”²⁵

e) Principio democrático: El derecho de trabajo se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas que sólo en teoría postulan a la libertad, igualdad y la fraternidad.

²⁵ *Ibid.* Pág. 245.



Resulta muy interesante analizar este principio, que se ve claramente es de carácter filosófico y político, y que denota la preocupación de los legisladores de la época de la creación del Código de Trabajo, respecto de la poca protección que los trabajadores han tenido, siendo la mayoría de la población y de allí que se pretendía que el nuevo Código a través de las instituciones que crea, sirviera para la negociación entre los dos factores de la producción, dentro de una posición muy distinta a la del individualismo jurídico, consientes que esto último, no coincide con la libertad económica.

Solamente falta agregar que lamentablemente este enunciado a la fecha no ha tenido plena realización.

4.2.2. Principios que deben regir la relación y el contrato de trabajo en Guatemala

Estas reglas que también se llaman principios, son la base fundamental del Derecho del Trabajo. Todas las leyes que regulan el tema de las relaciones laborales, se fundan, o deberían fundarse, en los siguientes principios:

a) Principio protectorio: La Ley laboral parte de la base de que trabajador y empleador no son iguales, pues existe gran diferencia entre uno y otro.

Básicamente, que el trabajador tiene mucha menor capacidad de negociación que el empleador, en virtud del estado de necesidad en el que se encuentra, y que no le permite elegir trabajar o no. En efecto, el trabajador no tiene poder de elección en

cuanto al puesto de trabajo que desea, la remuneración que desearía ganar, etcétera.



Esta debilidad de contratación es lo que se denomina: hiposuficiencia del trabajador, ya que frente a estas circunstancias, la ley decide que quien merece preferente tutela, es decir, mayor protección, es el trabajador.

Pero, ¿En qué consiste esta protección especial que se le da al trabajador? Puede decirse entonces que: “Básicamente, como la Ley supone que el trabajador individualmente no puede negociar en igualdad de condiciones con su patrón, le da una protección mínima, un piso mínimo que es de aplicación obligatoria (es decir, inderogable) y que se denomina orden público laboral, y que está dado por las leyes, y los Convenios Colectivos de Trabajo.”²⁶

Un ejemplo de ello es el salario mínimo no renunciable. Además, esta protección del trabajador, se manifiesta en otras tres reglas:

- In dubio pro operario. Significa que, ante la duda respecto a cómo debe interpretarse una Ley, un contrato o un determinado hecho, debe elegirse (de entre todos los sentidos posibles), el que resulte más favorable al trabajador.

- La regla de la norma más favorable. Significa que cuando a una misma situación se le pueden aplicar varias normas, debe elegirse la aplicación de la que es más

²⁶ Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social, República de Argentina. **Reglas básicas que rigen las relaciones de trabajo.** Pág. 5.



favorable al trabajador.

- La condición más beneficiosa. Significa que una ley no puede modificar para peor la situación del trabajador. O sea que no se pueden modificar las leyes en perjuicio del trabajador.

b) Principio de progresividad: Esta regla tiene que ver con lo que se ha apuntado anteriormente ya que en el derecho del trabajo, no se puede volver para atrás. Las diferentes conquistas, una vez obtenidas, no pueden ser quitadas. Por eso la Ley, el Convenio Colectivo de Trabajo, o el acuerdo privado hecho entre el patrón y el trabajador, debe siempre mejorar la situación que tenía antes el trabajador.

O sea que si, por ejemplo, un trabajador gana 1500 quetzales, y el patrono un día decide pagarle 200 quetzales menos, esto no sería válido, ya que una rebaja salarial no tiene nada de progreso. Aunque en este ejemplo, también quedaría involucrado el principio de irrenunciabilidad. O sea, si el empleador le rebajase el sueldo a este trabajador, y él aceptase esta rebaja, estaría renunciando a esos 200 quetzales mensuales. Esto la Ley lo prohíbe, al disponer que los derechos de los trabajadores son irrenunciables. ¿Por qué? Porque se parte de la base de que ese trabajador aceptó la rebaja por su estado de necesidad, por incapacidad de negociación.

Entonces, la una Ley de Contrato de Trabajo debe establece que ese acto por el que se renuncia a un derecho es nulo, jurídicamente ineficaz.

¿De qué sirve que la Ley diga que es nulo, si la realidad es que ese trabajador, a fin de mes, tiene 200 quetzales menos en su bolsillo?



La Ley debe establecer que ese acto de rebaja salarial o cualquier otro, que importe renunciar a algún derecho es nulo, aunque se haya aceptado la rebaja, aunque se haya cobrado el salario rebajado sin hacer reserva alguna. De ahí en más, cada uno de los trabajadores de la empresa debe hacer valer esa nulidad.

¿Cómo? Las salidas son dos: la individual y la colectiva.

Individualmente. El trabajador puede intimar a su empleador a que le pague esos 200 quetzales que le rebajó esta intimación es retroactiva: incluye el pago de todos los meses en los que operó la ilegítima rebaja salarial, siempre que no se encuentren prescriptos.

La salida colectiva. Tiene que ver con canalizar ese reclamo a través del sindicato, siendo el delegado gremial el puente hacia el mismo.

¿En qué casos conviene optar por una o por otra salida?

La salida individual. Es recomendable cuando el trabajador no desea seguir en ese trabajo, en cuyo caso la intimación se lleva adelante a sabiendas de que puede desencadenar en un despido indirecto e injustificado



La salida colectiva es recomendable cuando la idea es mantener el puesto de trabajo, pero sin dejar que se pisoteen los derechos de ese trabajador. De lo que se trata, es de organizarse para aumentar el poder de negociación (del que carece el trabajador, individualmente considerado), y lograr que con esa nueva fuerza se logre un choque con la patronal que resulte eficaz

c) El principio de la continuidad del contrato de trabajo: Esto tiene que ver con la idea de que el trabajador debe seguir en ese puesto de trabajo hasta el día que se jubile. El principio de continuidad tiene que ver con que la relación laboral debe estar destinada a permanecer en el tiempo, hasta el día en que el trabajador se jubile. La idea es que el obrero tenga una seguridad no sólo económica (saber que tendrá una fuente de ingresos de manera permanente, para sí y para su familia), sino también psicológica (ocupación fija, como antítesis del desempleo, y la frustración que esta última conlleva en el ser humano)

La Ley establece que debe pagarse una indemnización, que justamente intenta reparar este daño que se le provoca al obrero al despedírsele sin justa causa.

d) El principio de la primacía de la realidad: Este principio nos indica que, cuando no existe relación entre lo que se puso por escrito, y lo que en verdad es, lo que vale (lo que prima) es lo que es. Por ejemplo: si el patrón le hace firmar por escrito a un trabajador que es un socio cooperativo, pero en realidad ese trabajador es un empleado común y corriente, lo que valdrá va a ser la verdad de los hechos, por sobre la apariencia formal

de esa relación. Este principio es muy importante en materia de contratación laboral.



Con base en este principio universal del Derecho del Trabajo puede afirmarse lo siguiente: "El contrato o relación de trabajo es lo que la ley dice que es y no lo que las partes desean que sea."²⁷

Lo que determina la naturaleza jurídica de una relación o contrato de trabajo no es la voluntad de las partes sino la existencia de los elementos que la ley establece como criterios objetivos para la definición del ámbito de la relación de trabajo.

Por esa razón cuando se desea establecer si el trabajo es o no es subordinado, no es para nada relevante si se han suscrito documentos que indiquen que la relación es de naturaleza o materia civil o mercantil. Tampoco es relevante si estos documentos son formales, por ejemplo si han sido legalizados por un notario. En este orden de ideas, incluso no es relevante, si existen facturas contables extendidas por el propio trabajador a título de pago de honorarios profesionales.

Lo que es verdaderamente relevante es si el trabajo se ha realizado en condiciones de subordinación.

De ser así, prevalece, por mandato legal la naturaleza jurídica de un contrato o relación de trabajo. El fundamento legal para realizar esta contundente afirmación es el tercer párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo el cual establece que: "Toda prestación de

²⁷ Unión Guatemalteca de Trabajadores. **Ob. Cit.** Pág. 32.



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 una norma “preceptiva” Esto significa que obliga a hacer algo. En este caso obliga a aplicar las leyes y principios relativos al trabajo cuando una persona labore bajo las circunstancias establecidas en el primer párrafo del artículo del Código de Trabajo.

El carácter preceptivo de esta norma está determinado por la manera en que fue redactado al indicar: “...debe regirse, necesariamente,...”, esto es entonces una obligación.

La referencia: “toda prestación o ejecución de obra” significa: “todo trabajo”. Trabajar constituye un acto a través del cual una persona presta un servicio o ejecuta una obra. Por lo tanto esta norma se aplica a todo trabajo. No se realiza ninguna excepción, es una norma de alcance general.

Lo que determina la aplicación de esta disposición es el examen sobre la forma o modo en que se realiza el trabajo (prestación de servicios o ejecución de una obra) por parte del trabajador. Indica claramente que para aplicar las leyes y principios de trabajo basta con verificar si la forma o modo de trabajar se realiza en las condiciones establecidas que enumera el Artículo 18 del Código de Trabajo.

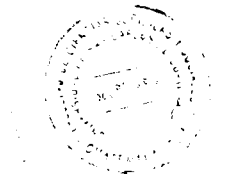


Esta ley responde al principio de primacía de la realidad. En su contenido legal se toma en cuenta los hechos, la realidad en que se trabaja y no los documentos o las manifestaciones de voluntad del empleador y del trabajador. Si se realiza un examen sobre la forma o modo en que una persona trabaja y se establece que efectivamente está trabajando bajo las características establecidas en el Artículo 18 del Código de Trabajo entonces necesariamente toda la relación entre el empleador y el trabajador tiene que regularse en sus diversas fases y consecuencias por los principios y leyes de trabajo.

En este caso la relación es de naturaleza o materia laboral y se tienen que aplicar todas las leyes laborales, especialmente las obligaciones laborales que corresponde cumplir al empleador y que constituyen derechos sociales irrenunciables para el trabajador.

e) El principio de buena fe: Si el patrono le hace firmar algo que no es real, se está comportando de mala fe. Esto atentaría también con el principio de buena fe. Cuando un patrón le hace firmar a su empleado lo que no es, está cometiendo un fraude laboral, y por lo tanto, se está comportando de mala fe.

¿Pero qué sería exactamente comportarse de buena fe? Buena fe significa obrar como un buen trabajador y un buen empleador. Es decir: con diligencia, honestidad, lealtad, prudencia, sin engaños, trampas o abusos. En síntesis, comportarse de manera ética. Por eso, antes de que el trabajador pueda considerarse despedido, debe intimar al empleador para que este corrija sus incumplimientos.



CONCLUSIONES

1. El contrato de trabajo tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico; por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.
2. La relación de trabajo hace la conexión indispensable, en los vínculos, en el trato, en la cooperación que existe entre quien presta un servicio y aquél a quien se le presta. En este sentido, en todo contrato laboral surge una relación de trabajo entre el trabajador que lo ejecuta y el empresario que, de modo directo o indirecto, se beneficia de las tareas realizadas.
3. La subordinación equivale al estado de limitación de la autonomía del trabajador, sometido a la potestad patrimonial, por razón de su contrato y en el desempeño de sus servicios, por autoridad que ejerce el empresario en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa.
4. En la actualidad, en muchas ocasiones se pretende y, de hecho, se simulan contratos civiles y mercantiles por el contrato de trabajo; violentando en este sentido el espíritu del derecho de trabajo, el cual encuentra su punto de partida en el contrato mismo y en la relación laboral entre partes económicamente desiguales.



5. En la actualidad no existe una normativa específica que regule la contratación y la continuidad de la relación laboral entre patronos y empleados; esto ha permitido que fácilmente se consuma la simulación de contratos civiles y mercantiles, para evadir las responsabilidades del patrono en lo que se refiere a las prestaciones laborales y seguridad social.



RECOMENDACIONES

1. El sector empresarial, sindical y laboral de Guatemala, tiene la obligación de cumplir con todas las responsabilidades que conlleva la suscripción de un contrato de trabajo y la continuidad de la relación laboral, de manera que se pueda encaminar la economía guatemalteca hacia un futuro mejor, y disfrutar los beneficios que genera la estabilidad económica.
2. El sector empresarial, sindical y laboral de Guatemala debe procurar que la relación de trabajo sea realmente una conexión indispensable y de beneficio para impulsar desarrollo y generar más oportunidades de empleo, sin caer en los extremismos de exigir ni denegar los derechos que conlleva un contrato de trabajo.
3. El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, al igual que los sindicatos de trabajadores, debe velar eficazmente para que el sector patronal no abuse del principio de la subordinación del contrato de trabajo para violentar otros principios del derecho de trabajo y negar los derechos sociales a los trabajadores.
4. El sector patronal, en una relación de trabajo, debe cumplir totalmente con todos los principios que inspiran al derecho de trabajo y, específicamente, a los principios que debe, prevalecer en el contrato y en la relación laboral, sin intentar o procurar la simulación de otros contratos no regidos por el derecho de trabajo.



5. El Organismo Ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en coordinación con el sector sindical y empresarial de Guatemala, debe elaborar un proyecto de Ley de Contrato Individual de Trabajo y enviarlo al Congreso de la República, que incluya todos los principios de este contrato, de manera que en el futuro se proteja plenamente a los trabajadores y trabajadoras, frente a los abusos del sector patronal.



BIBLIOGRAFÍA

ALEMAN PÁEZ, Francisco y otros. **Manuales docentes de relaciones laborales, derecho del trabajo I.** España. Universidad de las Palmas de Gran Canaria. 2007.

BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil.** 4ª ed. Guatemala. Ed. Editorial Estudiantil Fenix. 2007.

BRICEÑO RUIZ, Alberto. **Derecho individual del trabajo. (Colección textos jurídicos universitarios)** México: Ed. Harla, S.A., 1985.

CAPÓN FILAS, Rodolfo y Eduardo Giorlandini. **Diccionario de derecho social, derecho del trabajo y la seguridad social, relación individual de trabajo.** Santa Fe, Argentina, Ed. Rubinzal Culzoni Editores. 1980.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo.** Guatemala, Ed. Estudiantil FENIX; 2006.

FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho Individual del Trabajo.** Madrid, España: Impresos y Revistas S.A. 1993.

FERNANDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala Centroamérica: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.

GOLDSTEIN, Mabel. **Consultor magno.** Buenos Aires, Argentina: Círculo Latino Austral, 2008.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. República de Argentina. **Reglas básicas que rigen las relaciones de trabajo.** Buenos Aires. Programa de Apoyo a la Formación Sindical. 2007.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo.** Montevideo, Uruguay; Ed. M.B.A.1975

Unión Guatemalteca de Trabajadores. **El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala.** Guatemala, Edición electrónica. 2008.



Legislación:

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

Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala. Guatemala, 1961.