

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



**EL FRAUDE DE LEY EN EL DERECHO LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA  
CLASE TRABAJADORA**

**EDGAR ROLANDO GOMAR RUIZ**

**GUATEMALA, DICIEMBRE 2012**

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

**EL FRAUDE DE LEY EN EL DERECHO LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA  
CLASE TRABAJADORA**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**EDGAR ROLANDO GOMAR RUIZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, diciembre 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. Víctor Andrés Marroquín Mijangos  
VOCAL V: Br. Rocael López González  
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase**

Presidente: Lic. Rodrigo Enrique Franco López  
Vocal: Lic. Héctor Rene Granados Figueroa  
Secretario: Licda. Mirsa Eugenia Irrungaray López

**Segunda fase**

Presidente: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo  
Vocal: Lic. Moisés Raúl de León Catalán  
Secretario: Lic. Obdulio Rosales Dávila

**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. JORGE LUIS CAAL HERRARTE**

9ª. Calle 5-78 ZONA UNO, ESCUINTLA.

COLEGIADO No. 8603

Teléfono: 5663 - 8361

Guatemala, 21 de enero de 2012.

Licenciado

**Carlos Castro Monroy**

Jefe de la Unidad de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su despacho.



Apreciable Licenciado Monroy:

De conformidad con las actuaciones emanadas de dicha unidad de tesis, procedí a asesorar el trabajo de tesis, intitulado: "EL FRAUDE DE LEY EN EL DERECHO LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA CLASE TRABAJADORA.", tema investigado por el Bachiller: Edgar Rolando Gomar Ruiz en consecuencia me permito emitir el siguiente;

**DICTAMEN:**

- 1) El estudiante en mención realizó las correcciones tanto de forma como de fondo del proyecto de tesis que tuve a bien asesorar, habiendo observado las recomendaciones que se le hicieran al respecto y también en cuanto al desarrollo de cada uno de los temas de la misma, el cual tiene concordancia con el tema propuesto por el Bachiller habiendo utilizado los procedimientos científicos en la investigación, todo ello mediante un lenguaje altamente técnico y una redacción adecuada; considero además que el estudiante hizo uso de los recursos que nos provee el método de investigación científica, ya que desde el planteamiento del problema lo enfoca con un interés jurídico y social, aportando una investigación que determina el impacto, que tienen en la clase trabajadora el fraude de ley en el derecho laboral Guatemalteco, el cual no pasa de moda y que



**Lic. JORGE LUIS CAAL HERRARTE**

9ª. Calle 5-78 ZONA UNO, ESCUINTLA.

COLEGIADO No. 8603

Teléfono: 5663 - 8361

cada vez se debe estudiar a profundidad para denunciar aquellos casos que lesionen la legislación laboral guatemalteca así mismo me parece un tema interesante y de actualidad, dada la relación que existe entre patrono y trabajador en el Derecho Laboral Guatemalteco, argumenta la irrenunciabilidad de los derechos laborales hasta por si mismo por parte de los trabajadores.

- 2) Es por ello que el Bachiller atendió el grado de teorización que implica el tema, utilizó correctamente la técnica de investigación bibliográfica, recurriendo a fuentes de consulta de diversos documentos que se fueron conformando durante la investigación. Considero además que el presente trabajo de tesis será una excelente fuente de consulta para estudiosos del derecho. El tema investigado resulta teórica y legalmente bien fundamentado, toda vez que se utilizó bibliografía actualizada conforme al mismo, así mismo en sus conclusiones y recomendaciones son acordes al tema de investigación ya desarrollado ya que a las conclusiones da respuesta con las recomendaciones.

En consecuencia la investigación del Bachiller Edgar Rolando Gomar Ruiz reúne 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; por consiguiente se emite **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto que el mismo pueda continuar con el tramite correspondiente para su posterior evaluación.

Atentamente,

Jorge Luis Caal Herrarte  
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES



Edificio S-7, Ciudad Universitaria  
Guatemala, Guatemala

UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veinticuatro de febrero de dos mil doce.

Atentamente, pase al ( a la ) LICENCIADO ( A ): JOSÉ RICARDO FAJARDO  
DELGADO para que proceda a revisar el trabajo de tesis del ( de la ) estudiante:  
EDGAR ROLANDO GOMAR RUIZ, CARNÉ NO. 9419632 Intitulado: "EL  
FRAUDE DE LEY EN EL DERECHO LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS  
EN LA CLASE TRABAJADORA".

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

LIC. LUIS EFRAÍN GUZMÁN MORALES  
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis  
LEGM/ emrl.

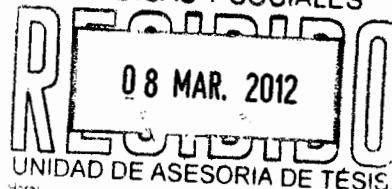




Lic. José Ricardo Fajardo Delgado  
8a. Calle 5-71 Zona 1 Escuintla  
Tel. 5502 – 5836 7889 – 0902

Guatemala, Marzo 7 de 2012.

FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES



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 acuerdo con el nombramiento librado de su despacho, en el que se me nombra como revisor de tesis del **EDGAR ROLANDO GOMAR RUIZ**. Y en cumplimiento de lo ordenado, procedí a REVISAR el trabajo de tesis intitulado **“EL FRAUDE DE LEY EN EL DERECHO LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA CLASE TRABAJADORA”**, propuesto por el estudiante: en virtud me permito emitir el siguiente:

#### DICTAMEN:

Al revisar la tesis del bachiller en la investigación que realizó para su aprobación y previa revisión de la misma se le sugirió hacer correcciones de tipo gramatical y de redacción, que considere en su momento eran necesarias, para mejor comprensión del tema propuesto y desarrolló.

La investigación realizada constituye un estudio jurídico – administrativo, en el que se desarrolla el fraude de ley en derecho laboral y sus consecuencias en la clase trabajadora, fundamentando tanto en aspectos doctrinarios y legales, cuyo contenido técnico y científico, en opinión del suscrito, constituye un material valioso para quienes deseen profundizar en el estudio del fraude de ley en el derecho laboral guatemalteco, en virtud que aborda el tema de manera integral, analizando minuciosamente cada uno de los elementos que lo conforman utilizando lenguaje técnico y preciso en su redacción.



Lic. José Ricardo Fajardo Delgado  
8a. Calle 5-71 Zona 1 Escuintla  
Tel. 5502 – 5836 7889 – 0902

Representa por tanto, un importante aporte científico a la disciplina jurídica, especialmente al Derecho Laboral, porque ofrece argumentación pertinente a favor del desarrollo de esta rama del Derecho, propio de su carácter evolutivo, tanto para quienes tienen la tarea de legislar, como para todos los trabajadores.

La tesis contiene una estructura formal y fue realizada en una secuencia ideal para un buen entendimiento de la misma, así como la utilización de los métodos deductivo e inductivo, analítico, sintético y la utilización de la técnica de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de bibliografía adecuada. Las conclusiones y recomendaciones cumplen con su finalidad en forma clara y sencilla para establecer el fondo de la tesis en congruencia con el tema investigado.

En consecuencia la investigación del bachiller reúne los requisitos necesarios; por consiguiente se emite **DICTAMEN FAVORABLE**, a efecto que el bachiller **EDGAR ROLANDO GOMAR RUIZ**, 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 Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Me suscribo con muestras de alta estima y consideración.



Lic. José Ricardo Fajardo Delgado  
ABOGADO Y NOTARIO





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

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

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante EDGAR ROLANDO GOMAR RUIZ, titulado EL FRAUDE DE LEY EN EL DERECHO LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA CLASE TRABAJADORA. 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/lyr.

Lic. Avidan Ortiz Orellana  
DECANO

Rosaris



## DEDICATORIA

- A DIOS:** Padre todo poderoso, gracias por darme la sabiduría e inteligencia para el logro de este objetivo tan deseado en mi vida.
- A MIS PADRES:** Edgar Gomar Estrada y Augusta Ruiz de Gomar, gracias por darme la vida, los principios, valores, ayuda y apoyo incondicional, en toda mi vida gracias por motivarme durante toda mi carrera para alcanzar este sueño tan esperado.
- A MIS HERMANOS:** Patricia Eugenia, Lester Estuardo, Elder Alexander gracias por su apoyo, confianza, respeto, y ser parte importante en mi vida.
- A MI ESPOSA:** Mayra Lorena Rivas de Gomar, por ser parte importante de este triunfo, gracias por todo el apoyo, confianza y motivación, dado en todo momento y por estar siempre a mi lado.
- A MIS HIJOS:** Magdy Lorena Sebastiany, Drasick Grosjeans, mi Princesa y mi príncipe, mis dos amores ellos fueron los engranajes y mi fortaleza, y la razón de mi vida, mi inspiración para el logro de este objetivo y que sea para ellos una motivación para su futuro.



**A MI FAMILIA:**

A mis abuelitos que en paz descansen, a mis tíos, primos, sobrinos, cuñados, que Dios los bendiga por su apoyo

**A:**

Todos los profesionales que de una u otra manera me brindaron su apoyo.

**A:**

La Tricentenario y Gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por forjarme como profesional.

**A USTED:**

Por dedicar parte de su tiempo a la lectura de la presente.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. El fraude de ley en el derecho laboral guatemalteco.....	1
1.1. Concepto y naturaleza.....	3
1.2. Fraude de Ley .....	5
1.3. Principales figuras jurídicas que contempla el fraude de ley.....	8
1.4. Ejemplos de fraude de ley.....	11
1.5. Teorías negativas y afirmadoras de fraude de ley.....	13
1.6. Factores o elementos que intervienen.....	13
1.7. Doctrinas.....	14
1.8. Efectos.....	14
1.9. El fraude laboral.....	16
1.10. Fraude de penal.....	17
1.11. De la declaración de voluntad.....	18
1.12. Libertad de contratación laboral.....	27
1.13. El Fraude de ley en materia laboral y el abuso de derecho.....	33

### CAPÍTULO II

2. Principios que informan el derecho de trabajo en la legislación guatemalteca.....	35
2.1. Principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca.....	37
2.2. Derecho al trabajo.....	44
2.3. La libertad del trabajo.....	44
2.4. La igualdad en el trabajo.....	46
2.5. La estabilidad de empleo.....	47



### CAPÍTULO III

	<b>Pág.</b>
3. Relaciones que nacen con la prestación del servicio de trabajo.....	51
3.1. Obligaciones del empleador.....	51
3.2. Obligaciones del trabajador.....	58
3.3. Derechos.....	61

### CAPÍTULO IV

4. El contrato de trabajo.....	67
4.1. Objeto del contrato de trabajo.....	69
4.2. El contrato de servicios profesionales.....	71
4.3. Clasificación general de los contratos.....	74
4.4. Las prestaciones laborales que regula el Código de Trabajo.....	97
4.5. Facturación en el sector público y privado.....	100
4.6. La empresa mercantil.....	104

### CAPÍTULO V

5. Derechos laborales irrenunciables.....	107
5.1. Análisis legal del fraude de ley.....	114
5.2. Motivos por los cuales los patronos incurren en el fraude de ley con el propósito para no pagar prestaciones laborales.....	116

CONCLUSIONES.....	121
RECOMENDACIONES.....	123
BIBLIOGRAFÍA.....	125



## INTRODUCCIÓN

Actualmente existe dentro del marco de las legislaciones laborales una significativa confusión con relación a la naturaleza jurídica del vínculo existente entre una persona que presta un servicio personal y aquella que lo contrata. Se llegó al objetivo general del presente trabajo titulado El fraude de ley en el derecho laboral y sus consecuencias en la clase trabajadora, ya que da a conocer la problemática que afronta el personal temporal o por contrato, específicamente el contratado como servicios técnico o servicios técnicos profesionales, también con cargo a los renglones presupuestario: 021, 022, 029, 031, como se demuestra en este trabajo el patrono lo realiza para ocultar la existencia de un típico contrato individual de trabajo, a fin de evitar pagar a sus trabajadores todas las prestaciones laborales a que tienen derecho.

El objeto de simular las relaciones laborales, con apariencia jurídica civil o mercantil, es sencillamente, la intervención de evadir el cumplimiento de la legislación laboral para disminuir costos y aumentar ganancias, al evadir el pago de prestaciones sociales mínimas, tales como: bonificaciones, aguinaldos, bono catorce, vacaciones, jubilaciones, pensiones, montepíos, y a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, etc.

Para la presente investigación fue necesario plantear la hipótesis “El fraude de ley en el derecho laboral y sus consecuencias en la clase trabajadora, muchos empleadores tanto del sector público como del sector privado, utilizan distintos tipos de contratos de naturaleza civil o mercantil, para ocultar la existencia de un típico contrato individual de trabajo dejando por un lado la tutelaridad del derecho laboral, y por consiguiente perjudicando a los trabajadores en sus derechos adquiridos”.



En la ejecución de la presente investigación se utilizaron los métodos analítico, descriptivo, inductivo – deductivo, jurídico, el de observación directa; partiendo de las opiniones de los expertos en derecho laboral para llegar a una conclusión; las técnicas de investigación utilizadas fueron las fichas bibliográficas.

El presente trabajo para su comprensión está elaborado por cinco capítulos: el primer capítulo comprende; acerca de fraude de ley, sus principios, ejemplos de fraude de ley doctrinas, efectos de fraude laboral así como el fraude penal la libertad de contratación, el fraude de ley en materia laboral y el abuso de derecho; el segundo capítulo se relaciona con principios que informan del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, el derecho, la libertad y la igualdad del trabajo así como la estabilidad laboral, el tercer capítulo indica la relaciones que nacen con la prestación del servicio de trabajo, obligaciones del empleador y del trabajador, y sus derechos; el cuarto capítulo comprende el contrato de trabajo, su objeto el contrato de servicios profesionales, las prestaciones laborales, facturación en sector público y privado, la empresa mercantil, y el quinto capítulo comprende los derechos laborales irrenunciables un análisis legal del fraude de ley, motivos por los cuales los patronos incurren en el fraude de ley.

La presente investigación nace por la necesidad a pesar que el derecho de trabajo es tutelar para que los Patronos se orienten o tomen conciencia el por qué su actividad, evitando en sí, el abuso y sobre todo la legalidad que deben de tomar al conocer la legislación laboral y sobre todo tomar en cuenta los tratados y convenios de la Organización Internacional del Trabajo.



## CAPÍTULO I

### 1. El fraude de ley en el derecho laboral guatemalteco

Vulneración de la norma jurídica al amparo, aparente, de otra norma o disposición diversa. El mandato legislativo no sólo se infringe por actos francamente opuestos a su precepto, sino que también se provoca el criterio legal desarrollando una actividad que no resulta contraria al precepto literalmente considerado, pero sí que contradice su finalidad. Sentido antiguo del fraude que hoy está superado por los mecanismos de la interpretación, frente al cual se incorpora el nuevo significado, como acto, que al relacionarse con dos normas distintas, viola una con aparente apoyo en la otra; concepto del fraude que deriva de la noción unitaria del ordenamiento. En relación al término fraude la doctrina establece: "Según el diccionario de la Academia Española es lo mismo que engaño; pero como decimos que tal o tal cosa se ha hecho en engaño de la ley, en engaño de los acreedores, sino en fraude de la ley, en fraude de los acreedores, preciso será que entre fraude y engaño exista alguna diferencia."<sup>1</sup>

Es frecuente en algunas legislaciones que se adquiera la nacionalidad por matrimonio. Quien pretende aquélla, sin desear éste, puede recurrir al negocio familiar como medio de eludir la ausencia de otros requisitos objetivos para conseguir la nacionalidad deseada.

---

<sup>1</sup> Escriche, Joaquín. **Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia.** Pág. 644





Como caracteres suelen fijarse:

- a) Ha de tratarse de un acto jurídico, no siendo suficiente la mera intencionalidad;
- b) En apariencia, dicho acto encuentra apoyo en una norma jurídica, pues, de no ser así, se trataría de un acto contra ley, si bien esta norma de cobertura no tiene por finalidad amparar ese acto;
- c) El acto fraudulento persigue un fin condenado por otra norma del Ordenamiento. En principio, es indiferente que el actor tenga intención de eludir la norma defraudada, siendo suficiente con el resultado ilícito.

El Artículo 6.4 Código Civil, español, señala; “los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiera tratado de eludir”.

Se presenta, así, el acto fraudulento como una modalidad del acto contra ley, con notas propias, señaladas en el precepto legal como correspondientes a sus caracteres. Si bien se ha dicho por algún sector doctrinal que el Artículo 6.4 vuelve a los criterios subjetivistas de perfil del fraude, por referencia a la expresión actos, que persigan un resultado prohibido, criterio hoy abandonado entre los autores, no parece que sea necesaria esa conclusión. Como ha destacado Amoros Guardiola, la expresión puede entenderse como acto cuya intención apunta, más al resultado contra ley que al engaño o fraude; esto es, cabe en el Artículo 6.4 Código Civil, español, una reafirmación del

criterio objetivo, con el consiguiente esfuerzo de la manifiesta voluntad legislativa de condenar la elusión del precepto.

Efecto del fraude es su sanción, consiste en que lo realizado en fraude de ley: no impide la aplicación de la norma eludida. El problema que ofrece el fraude, a diferencia del acto nulo, es su constatación, ya que debe desvirtuarse la apariencia de legalidad que rodea al acto fraudulento (V. abuso del derecho subjetivo; acto jurídico; ignorancia de la ley; nulidad de actos contra ley; autonomía de la voluntad privada; negocio jurídico).”<sup>2</sup>

### 1.1. Concepto y naturaleza

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

No obstante, sí debo efectuar una primera referencia ya a lo que el Diccionario de la Real Academia Española contempla. Así, en la primera acepción de ¿Abuso? se señala: ¿Acción y efecto de abusar?. Con ello, se fuerza a acudir al concepto que del

---

<sup>2</sup> <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/fraude-de-ley/fraude-de-ley.htm>. fecha de consulta 20 de octubre de 2011.

<sup>3</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 657.

citado verbo da la misma institución. Se concreta en: ¿Usar mal, excesiva, injusta, impropia o indebidamente de algo o de alguien?. Pero tiene una segunda acepción: ¿hacer objeto de trato deshonesto a una persona de menor experiencia, fuerza o poder? Ello, obviamente, se ciñe mejor al contenido que tratamos. Si a esto añadimos que dentro del concepto ¿abuso? se contiene también una segunda acepción referida al ¿de Derecho? como ¿ejercicio de un derecho con ánimo de hacer daño a otro?, parece que delimitamos, más aún, el contenido de tal expresión.

Respecto de la palabra ¿Fraude?, nos da una primera acepción como ¿acción contraria a la verdad y rectitud que perjudica a la persona contra quien se concrete? y una segunda que refiere ¿acto tendente a eludir una disposición legal en perjuicio del estado o de terceros? Vemos, pues, que se va perfilando conforme a la acepción que realmente tenemos de la problemática ahora estudiada. Pero si completamos lo anterior con los contenidos que del término ¿fraudulento? da el propio Diccionario como ¿Engañoso, falaz? y el que refiere para este último, ¿Embustero, falso?, así como una segunda acepción de fraudulento: ¿todo lo que halaga y atrae con falsas apariencias?, ya las nociones del tema se delimitan con mayor nitidez aún en el concepto social apropiado, y creo que también en el jurídico.

El profesor Jaime Luis i Navas, en su Manual de Derecho Laboral, señala que ¿cuando se ejercita un derecho personal, formalmente lícito, pero con fines distintos de la salvaguarda del valor que lo justifica y con perjuicio de tercero o de la sociedad nacional, estamos ante el abuso del derecho?. Respecto del fraude de ley opina que



¿supone actuar conforme al ordenamiento jurídico sin tratar de salvar el valor que salvaguarda la norma en que se ampara el sujeto actuante, y persiguiendo en cambio burlar otra ley, aunque no se cause perjuicio a tercero?

## **1.2. El fraude de ley**

Según el Artículo 6,4 del Código Civil, español: “Los actos realizados al amparo del texto de una norma jurídica que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir”.

Un ejemplo sería, para eludir los impuestos que gravan una donación, los sujetos realizan una compraventa (con el mismo resultado que en una donación, ya que finalmente es uno de ellos el que recibe el inmueble sin que el dinero permanezca en el patrimonio del otro).

Tradicionalmente se ha relacionado esta figura con otras y se ha hablado de lo difícil que resulta distinguirlas en algunos casos; en la práctica especialmente porque en estos negocios muchas veces se contemplan únicamente los primeros actos, sin tener en cuenta el resultado final de todos ellos.

En la Ley del Organismo Judicial en el Artículo 4, establecen los Actos nulos. (Reformado por Decreto 64-90 del Congreso de la República). “Los actos contrarios a

las normas imperativas y a las prohibitivas expresas, son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención. Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir”.

Requisitos del fraude de ley: Se realizan actos al amparo de una norma jurídica (de cobertura). Dicha norma de cobertura tiene un fin. Estos actos persiguen un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico contrario a él. Se trata de eludir una norma (con un fin distinto), amparándose en la norma de cobertura. Las consecuencias son: Estos actos se considerarán realizados en fraude de ley.

Se aplicará la norma que se trató de eludir. Según la Jurisprudencia el fraude de ley es sinónimo de daño o perjuicio conseguido mediante un medio o mecanismo utilizado para tal fin, con infracción de deberes jurídicos generales, implicando en el fondo un acto contra legem por eludir las reglas de derecho buscando unas aparentes normas de cobertura o una cobertura indirecta, respetando la letra de la norma pero infringiendo su espíritu; por tanto tiene que haber una serie de actos que pese a su apariencia de legalidad violen el contenido ético de los preceptos en que se amparan ya se tenga o no conciencia de violar la ley.

El fraude de ley en relación al abuso de derecho: En el abuso de derecho no es necesario que el comportamiento se ampare en una norma de cobertura. Requisitos: Uso de Derecho objetivo y estrictamente legal. Daño a un interés no protegido por una



especial norma jurídica. Inmoralidad o anti socialidad de este daño manifestada: De forma subjetiva (intención de dañar). Objetiva (ejercicio anormal del Derecho). Consecuencias del abuso de derecho. La correspondiente indemnización. La adopción de medidas judiciales o administrativas que impidan que persista el abuso.

El fraude de ley en relación al negocio jurídico: Según el maestro ilustre Espin Canovas, indica que el negocio jurídico "puede definirse como la declaración o declaraciones de voluntad privada, encaminadas a conseguir un fin práctico jurídico, a las que el ordenamiento jurídico, bien por si solas o en unión de otros requisitos, reconoce como base para producir determinadas consecuencias jurídicas. En esta definición se alude a varios aspectos: a) la voluntad declarada; b) el fin jurídico o causa; c) la sanción del ordenamiento o licitud"<sup>4</sup>.

Requisitos: "El negocio jurídico puede darse sin que exista fraude o abuso de derecho". No se busca un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a él. Dentro de las posibilidades legales existentes, el sujeto elige la que mejor le parece, no hay nada ilícito ni ilegal"<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup> Espín Cánovas, Diego. **Derecho civil español**. Pág. 374

<sup>5</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 67

### **1.3. Principales figuras jurídicas que contemplan el fraude de ley**

Se denomina fraude de ley o fraude a la ley al método de incumplimiento indirecto del derecho (objetivo) en el sentido de que supone la obtención de un resultado contrario al conjunto del orden jurídico determinado alcanzado a través de la puntual observancia de lo dispuesto en la norma jurídica. Este fraude no sólo puede recaer respecto a la ley misma, sino que sobre todo el derecho. El fraude de ley es un miembro de la clase de los fraudes normativos.

De ahí que se pueda observar y tener ejemplos de fraude a la Constitución, con mucha mayor facilidad, dada la amplitud y abstracción de dicho lenguaje, como por ejemplo, los casos de ciertas leyes penales en blanco, que cumplen con la enunciación típica de un verbo rector, cuando la Constitución así lo exige, pero éste es tan amplio que no logra dar cumplimiento a la lex certa. Una de las primeras formulaciones al fraude a la ley se encuentra en un libro de Paulus, comentando la Ley Cinciam (al parecer en una obra pequeña, pues no cuenta con división de libros). En ella se recoge Obra contra la ley el que hace lo que la ley prohíbe; y en fraude, el que salvadas las palabras de la ley elude su sentido (Digesto 1, 3, 29). Sobre este escueto comentario es que se han venido dando los sucesivos trabajos, en diversas direcciones, tanto para aceptarlo como figura autónoma, como para rechazarlo.



En razón del principio codificador de prohibición del odia restringido, que señala: "no se tomará como razón el resultado favorable u odioso de una interpretación para establecerla como correcta, sino sólo las reglas legales de determinación del tenor literal, unido a ello el principio de que cuando el sentido de la ley es claro no se apartará de su tenor literal, se fue limitando o derechamente excluyendo, la aplicación del fraude de ley". Precisamente, en ello radica el problema, pues el fraude a la ley para su determinación mira inextricablemente hacia la ratio iuris o valor jurídico protegido por la norma; que es precisamente lo que estuvo por excluirse por parte del movimiento codificador, dado que dejaba entregado al juez, en el último término, la determinación de qué era el derecho del caso, y no sólo su aplicación.

Es el tenor literal lo importante y su ratio termina parcialmente excluida, sino es con la remisión a la voluntad legislativa. Así por ejemplo, el Código Civil Federal de México dice en el Artículo 6: "La voluntad de los particulares no puede eximir de la observancia de la ley, ni alterarla o modificarla. Sólo pueden renunciarse los derechos privados que no afecten directamente al interés público, cuando la renuncia no perjudique derechos de tercero" y el Artículo 8 "Los actos ejecutados contra el tenor de las leyes prohibitivas o de interés público serán nulos, excepto en los casos en que la ley ordene lo contrario".

El Artículo 11 del Código Civil de El Salvador Indica: "Cuando la ley declara nulo algún acto, con el fin expreso o tácito de precaver un fraude, o de proveer a algún objeto de





conveniencia pública o privada, no se dejará de aplicar la ley, aunque se pruebe que el acto que ella anula no ha sido fraudulento o contrario al fin de la ley"; y el Artículo 23 del Código Civil chileno, "Artículo. 23. "Lo favorable u odioso de una disposición no se tomará en cuenta para ampliar o restringir su interpretación. La extensión que deba darse a toda ley, se determinará por su genuino sentido y según las reglas de interpretación precedentes" (normas que, en general, se repiten en los códigos americanos).

De hecho, los Códigos que prescriben la normativa en contra del fraude de ley, son bastante tardos en el tiempo el movimiento codificador. Dos ejemplos en habla castellana son el derecho español y guatemalteco: Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a él se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir. (Artículo 6.4 del Código Civil Español y Artículo 4 de la Ley del Organismo Judicial, Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala).

Aunque se pueda deducir del tenor literal del enunciado del citado artículo la interdicción de las conductas amparadas en una interpretación de la norma de cobertura exclusivamente literal, no puede nunca representar un límite a la prescripción del fraude a la ley, no de legitimación de conductas, que refugiándose en la finalidad de un determinado enunciado jurídico, puedan comportar la transgresión del orden jurídico

por cuanto ello supondría la realización de una interpretación errónea del propio enunciado jurídico.

Se ha solido criticar la ubicación de la prescripción del fraude a la ley en el Código Civil español debido a que puede causar confusión con respecto a la generalidad de la norma, siendo entendido como de única aplicación para la transgresión de normas jurídicas de orden civil. En cualquier caso, prestando atención al origen del Código, la ubicación se produjo en el peculiar contexto de la creación y publicación del Código Civil español en 1889. Con todo, para acallar cualquier crítica el Tribunal Constitucional dispuso en sentencia de 26 de marzo de 1987 que El fraude de ley es una categoría jurídica que despliega idénticos efectos invalidantes en todos los sectores del ordenamiento jurídico.

#### **1.4 Ejemplos de fraude de ley**

a. Donación simbólica. En el caso de que, para evitar impuestos más elevados, se hiciese una donación a cambio de una cantidad simbólica, queriendo con ello calificar la operación de compraventa, se aplicarán todas las normas como si se tratase de una donación. Sociedad interpuesta o interpósita. Una persona crea una sociedad para aportar bienes inmuebles. La sociedad no tiene nada más, ni ninguna finalidad real, pero su intención es no tener bienes inmuebles en su patrimonio, sino solo bienes muebles. Puede querer con ello sortear la aplicación de ciertas normativas hereditarias. Derecho laboral. Un trabajador tiene varios contratos temporales seguidos. En realidad

se trata de un contrato indefinido, pero el empleador busca evitar indemnización por despido”<sup>6</sup>.

b. Civiles: Según el concepto Niboyet: La noción de fraude a la ley es un remedio indispensable, que permite al juez sancionar las prohibiciones que formula la ley, cada vez que los individuos, en vista de escapar a aquella, se colocan fraudulentamente bajo el imperio de otra que no las establece.

b.1 Antecedentes jurisprudenciales: Esposos Vidal: Dos cónyuges franceses se naturalizaron en un cantón suizo para divorciarse inmediatamente: El tribunal de Paris, por sentencia del 30/06/1877, decretó la nulidad del segundo matrimonio de la señora Vidal con fundamento en la comisión de fraude a la ley francesa que impedía el divorcio vincular, el cual recién se reimplantó en 1884.

Princesa de Beaufremont: La condesa de Caraman-Chimay se había casado con el príncipe de Beaufremont. En 1874 la esposa obtiene la separación de cuerpos y se dirige a Alemania, donde logra la naturalización y el divorcio vincular, para contraer nuevas nupcias en Berlín con el Príncipe Bibesco, rumano, con quien regresa a Francia. Su primer marido solicita ante los tribunales franceses la anulación de la naturalización, del divorcio vincular y del segundo matrimonio. En sentencia del 18/03/1878 la Corte de Casación Francesa rechaza el primer pedido (naturalización) por considerarlo una cuestión reservada a la soberanía de los estados, manteniendo entonces la nacionalidad alemana adquirida, pero hace lugar a las dos últimas

---

<sup>6</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**, Pág. 67

peticiones fundándose en la intención de la condesa de burlar la ley francesa, es decir, ante la existencia de fraude a la ley. (Todo ello lo había hecho en 9 meses).

### **1.5 Teorías negatorias y afirmadoras de fraude de ley**

a. Negatorias: Argumentan que las personas tienen derecho en virtud del principio de la autonomía de la voluntad y conforme las condiciones establecidas por la ley, a someterse bajo la protección del sistema jurídico que consideran más satisfactorio a sus intereses (Lepaulle) en Argentina: Victor romero del Prado quien pronunciándose contra su admisión sostuvo que es muy difícil la prueba de la intención fraudulenta y sería peligroso dejar su determinación al soberano arbitrio judicial;

b. Teorías afirmadoras: Sostienen que el fraude es una noción que, además de autónoma, resulta necesaria dado que el principio de la autonomía de la voluntad no es de carácter absoluto. (Niboyet. En Argentina: goldschmidt, Orchansky, Pardo). Basz entiende que el concepto de fraude no podría mantenerse si la autonomía de la voluntad fuese absoluta, pero no lo es.

### **1.6. Factores o elementos que intervienen**

a. Objetivo o material: Consiste en la realización de una serie de actos aisladamente válidos reflejados en la conducta exterior de los agentes, pero que en conjunto producen un resultado prohibido por la ley.

b. Elemento subjetivo o intencional: Se refiere a la intención o voluntad culpable de eludir las disposiciones imperativas o prohibitivas, sustituyéndolas por las de otra legislación.

c. Concurrencia de los factores o elementos objetivo y subjetivo: El fraude es la conjunción del elemento intencional y el material; del corpus y el animus.

### **1.7. Doctrinas**

a. Doctrina objetiva: Atiende fundamentalmente al elemento material.

b. Doctrina subjetiva: En ella se apoya la jurisprudencia francesa en los casos analizados (princesa y Vidal) atiende fundamentalmente al elemento subjetivo o intencional.

c. Doctrina mixta: Exige la conjunción de ambos elementos, es la seguida por la mayoría. (Niboyet, Bas).

### **1.8. Efectos**

La sanción genérica del fraude a la ley tiene por efecto someter los actos realizados al imperio de aquella ley que se ha intentado eludir, desde cualquier punto de vista, es decir, frente al país cuya legislación ha sido objeto del fraude, de aquel bajo cuya ley, por ser más favorable, se han colocado los agentes, o de terceros países, dado que la



finalidad del mecanismo del fraude es el restablecimiento del carácter imperativo de la ley, impidiendo, consecuentemente, la transformación de la ley en facultativa.

El fraude en el derecho argentino: Existen disposiciones que receptan el fraude como los Artículos 1207 y 1208 del Código Civil, que prohíben la realización de contratos destinados a violar las leyes extranjeras o las argentinas, o el Artículo 124 de la ley de sociedades dispone: “La sociedad constituida en el extranjero que tenga su sede en la republica o su principal objeto este destinado a cumplirse en la misma, será considerada como sociedad local a los efectos del cumplimiento de las formalidades de constitución o de su reforma y contralor de funcionamiento”.

Tratados de Montevideo de 1889 y de 1940: No han incorporado la teoría del fraude, pero esta nación palpita en algunos de sus preceptos normativos, como los Artículos. 41 y 42 del Tratado de Derecho Civil de 1889, que someten al régimen patrimonial del matrimonio a la ley del domicilio conyugal que los contrayentes hubieran fijado de común acuerdo antes de la celebración del matrimonio o, en su defecto, a la ley del domicilio del marido al tiempo de la celebración del mismo, o como lo establece el art. 16 del Tratado de Derecho Civil de 1940, sujetándolo a la ley del primer domicilio conyugal. En ella se aprueba la Convención Interamericana sobre normas generales ratificada por la argentina por ley 22921 1/12/1983, cuyo Artículo 6: No se aplicará como derecho extranjero, el derecho de un estado parte, cundo artificiosamente se hayan evadido los principios fundamentales de la ley de otro estado parte. Quedará a juicio de las autoridades competentes del estado receptor determinar la intención

fraudulenta de las partes interesadas. (Por este precepto se incorpora la teoría general del fraude).

### **1.9. El fraude laboral**

Al abordar el tema de fraude se debe de entender: “En un sentido general, engaño, abuso de confianza, acto contrario a la verdad o a la rectitud. Comentando a Escriche esa asimilación tan usual, dice sobre el fraude, según el Diccionario de la Real Academia Española es lo mismo que engaño, pero como no decimos que tal o cual se ha hecho en engaño de la ley, en engaño de los acreedores, sino en fraude de la ley, en fraude de los acreedores, preciso será que entre fraude y engaño exista alguna diferencia, es en efecto toda astucia o maquinación de que uno se sirve hablando u obrando con mentira o artificio, para frustrar la ley o lo derechos que ella nos da; y fraude no es otra cosa que el hecho de frustrar la ley, o los derechos que de ella se nos derivan, esto es, el hecho de burlar, eludir o dejar sin efecto la disposición de la ley, o de usurparnos lo que por derecho nos pertenece; de manera que el engaño puede considerarse como el medio de arribar al fraude; y el fraude como el fin u objeto que uno se propone lograr con el engaño. Sin embargo, como el engaño y el fraude suelen ir juntos, pues no hay fraude sin engaño, de ahí que en el lenguaje vulgar se tomen indistintamente el uno por el otro”<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup>Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo II. Págs. 222, y 223.

## 1.10 El fraude penal

En derecho penal, un fraude es un intencional engaño hecho para beneficio personal o para dañar a otra persona, el adjetivo relacionado es fraudulenta. La definición legal específica varía según la jurisdicción. Fraud is a crime. El fraude es un delito, y también un derecho civil violación. Defraudar a las personas o entidades de dinero u objetos de valor es un objetivo común de fraude, pero también ha habido fraude descubrimientos, por ejemplo, en la ciencia, para ganar prestigio en lugar de obtener beneficios económicos inmediatos. A hoax also involves deception. Un engaño implica también el engaño, pero sin la intención de ganar o de dañar o privar a la víctima.

El fraude puede ser cometido a través de muchos medios de comunicación, incluyendo correo electrónico, cable, teléfono y la Internet (delitos informáticos y el fraude en Internet). La dimensión internacional de la web y la facilidad con la que los usuarios pueden ocultar su ubicación, la dificultad de comprobar la identidad y legitimidad en línea, y la sencillez con la que las galletas pueden desviar los navegadores para sitios deshonestos y roban a tarjeta de crédito detalles han contribuido al rápido crecimiento de fraude en Internet.”<sup>8</sup>.

“En derecho penal comete el delito de fraude el encargado de vigilar el cumplimiento y ejecución de los contratos públicos y también de los privado, que se concierta por interés por la parte opuesta a la Administración pública o a la representada por él. Son

---

<sup>8</sup> Boza Pro, Guillermo. **Fundamentos del derecho del trabajo**. Pág. 23



especies de fraude, tanto el alzamiento como la quiebra y la insolvencia de mala fe; también la estafa y los engaños reprimidos como delitos por todos los Códigos Penales”<sup>9</sup>.

### **1.11 De la declaración de voluntad**

“En el derecho civil guatemalteco para que los actos humanos produzcan efectos jurídicos es necesaria la manifestación de voluntad del agente mediante signos que se puedan considerar expresivos”. La declaración de voluntad es uno de los elementos esenciales de todo negocio jurídico; es, además, la piedra angular del sistema del negocio jurídico. Pero no cabe identificar ambos conceptos como hiciera la tesis subjetivista tradicional, así: Puede existir un negocio jurídico formado por varias declaraciones de voluntad, y puede estar integrado también por otros elementos reales o formales. Existen declaraciones de voluntad que no llegan a constituir negocios jurídicos (al igual que no todos los actos jurídicos que presuponen una voluntad, constituyen negocios jurídicos).

Así, son declaraciones de voluntad, pero no negocios, la mayor parte de los actos de ejercicio de un derecho frente a otro verbigracia, requerimiento de pago, ejercicio de una facultad de optar, etc. Este concepto amplio aparece recogido en el Reglamento notarial al decir que contenido propio de las escrituras públicas son las declaraciones de voluntad, los actos jurídicos que impliquen prestación de consentimiento y los

---

<sup>9</sup> Cabanellas, **Ob. Cit.** Pág. 223.

contratos de todas clases. Acerca del valor respectivo de voluntad y declaración se han formulado diversas teorías que posteriormente trataremos.

a. Formas de la declaración de voluntad. La manifestación de voluntad puede ser:

a.1 Expresa, ya mediante un lenguaje, verbal o escrito, ya mediante signos inequívocos o conducta expresiva del declarante.

a.2 Tácita, que se infiere de hechos concluyentes (facta concludentia). Nuestro Código Civil recoge la idea de las declaraciones tácitas de voluntad (aceptación de la herencia Artículo. 1022; condonación de la deuda Artículo. 1.187; confirmación del contrato anulable Artículo. 1.311; tácita reconducción Artículo. 1.566; mandato Artículos. 1.710 y 1.735).

a.3 Presunta, que resulta, por precepto legal, de hechos no concluyentes (V. gr.: se entiende aceptando el albaceazgo si el albacea no se excusa dentro de los seis días - Artículo. 898; revocación presunta del testamento cerrado Artículo. 954; condonación de la deuda Artículos. 1.118, 1.189 y 1.191). Desde otro punto de vista, las declaraciones de voluntad pueden ser recepticias (emitidas para que lleguen a otro, no produciéndose el efecto de la declaración, por tanto, sin notificación verbigracia, oferta de contrato, aceptación contractual, etc.) y no recepticias (que no van dirigidas a nadie en particular, y producen su efecto sin necesidad de notificación verbigracia, aceptación de herencia).

a.4 El silencio como declaración de voluntad negocial: Frente a posiciones extremas, positiva y negativa, cabe señalar que hay supuestos en que el silencio puede ser considerado como una declaración de voluntad; cuando, dada una determinada relación entre dos personas, el modo corriente de proceder implica el deber de hablar, ya que si el que puede y debe hablar no lo hace, se ha de reputar que consiente en aras de la buena fe.

Existe una definida corriente jurisprudencial, según la cual, para estimar el silencio como expresión de consentimiento, basta la concurrencia de dos condiciones: una, que el que calle pueda contradecir, lo cual presupone, ante todo, que haya tenido conocimiento de los hechos (elemento subjetivo); y otra, que el que calle tuviera obligación de contestar, o, cuando menos, fuere natural y normal que manifestase su disentimiento (elemento objetivo) (cfr. SS.T.S. 24 de noviembre de 1943 y 14 de junio de 1963, entre otras).

En definitiva, no se puede dar una regla unívoca y general para todos los casos, sino que la solución dependerá, en cada supuesto concreto, de la valoración de las circunstancias concurrentes, de acuerdo con las exigencias de la buena fe. La ley atribuye eficacia al silencio en determinados casos: aceptación del cargo de albacea (Artículo. 1049 Código Civil.), aceptación de la herencia (Artículo. 1026 Código Civil.), vinculación a determinados acuerdos de la Junta de Propietarios (Artículo 16 Ley de Propiedad Horizontal), etc. La ley 20 de la Compilación de Navarra establece que el silencio o la emisión no se considerarán como declaración de voluntad, a no ser que así

deba interpretarse conforme a la Ley, la costumbre o los usos, o lo convenido entre las partes.

b. Discordancia entre la voluntad y declaración: El valor respectivo de la voluntad y la declaración. En caso de divergencia entre lo querido y lo declarado, ¿qué debe prevalecer? Según la teoría clásica de la voluntad prevalece lo querido; la voluntad es lo primordial y la declaración tiene un valor meramente instrumental. La teoría declaracionista da, en cambio, primacía a la declaración, en aras de la seguridad del tráfico. Cuando la divergencia entre declaración y voluntad se deba a dolo o culpa lata del declarante, éste deberá responder de lo declarado, como si verdaderamente lo hubiera también querido (teoría de la responsabilidad). La doctrina moderna sigue una línea intermedia. En definitiva, la divergencia entre lo querido y lo manifestado supone un conflicto de intereses que no puede ser resuelto con una regla de carácter general.

No obstante, podemos señalar los siguientes criterios: 1.º En vía de principio debe darse preferencia a la voluntad interna sobre la voluntad declarada. Dicha regla se apoya, según la sentencia de 23 de mayo de 1935, en la tradición constante de nuestro Derecho y en la normativa sobre interpretación de los contratos y testamentos (Artículos. 954, 955, 1,574, 1,281 Código Civil.). Según este criterio, debe presumirse que coinciden la voluntad declarada y la voluntad real, por lo que la divergencia ha de ser probada por quien la afirme. 2.º . Dicho principio debe ser atenuado por el de buena fe o confianza (por lo que si el destinatario, diligentemente y de buena fe confió en la declaración, debe ser protegido), por el principio de responsabilidad (por lo que si la

divergencia es imputable al declarante, que pudo evitarla con diligencia y de buena fe, queda vinculado por la declaración), y el de seguridad del tráfico.

c. Formas de discordancia entre la voluntad y declaración: La divergencia entre lo querido y lo manifestado puede ser:

c.1 Inconsciente, que se produce en los casos de error obstativo o error en la declaración (que no debe confundirse con el error de la voluntad). El Código Civil prevé un supuesto de error obstativo en el Artículo 773 al disponer que el error en el nombre, apellido o cualidades del heredero no vicia la institución cuando de otra manera pueda saberse ciertamente cuál sea la persona nombrada (Ver también el Artículo 1,081).

c.2 Consciente. Como casos de divergencia consciente se citan:

- Declaraciones iocandi causa o por broma, emitidas sin seriedad; son nulas, pero si el destinatario no advierte la falta de seriedad, podrá exigir el resarcimiento de los daños y perjuicios que haya experimentado;
- Reserva mental, que existe cuando el declarante oculta (se reserva) una voluntad contraria a lo declarado; no quiere, en realidad, los efectos jurídicos que, sin embargo, indica como queridos. En estos casos hay que admitir la declaración emitida, por lo que el acto es válido, a menos que la otra parte conozca la reserva mental con las dificultades de prueba que lleva consigo, en cuya hipótesis, ésta deja de ser tal y vale la voluntad real, siendo, por consiguiente, nulo el acto. No

obstante, la doctrina exceptúa de esta solución el matrimonio por razones morales y sociales;

- La simulación, si bien se trata de una figura con perfiles propios que es objeto de un tratamiento jurídico especial, advierte que esta hipótesis no pertenece, en rigor, a la rúbrica de los vicios de la declaración, por existir entre las partes un acuerdo simulatorio) (Ver actos concluyentes; acto jurídico; autonomía de la voluntad privada; contrato; negocio jurídico; negocios jurídicos anómalos; testamento)<sup>10</sup>.

El consentimiento: “A principios de época, uno de los elementos esenciales de todo contrato estaba constituido por la regla de que el simple acuerdo de voluntades bastaba para perfeccionarlo. El consentimiento es el resultado de la integración armoniosa y conjunta de las declaraciones de voluntad de las partes. En este orden de ideas, el consentimiento es la coincidencia de dos declaraciones de voluntad que procediendo de sujetos diversos concurren a un fin común y se unen. Una de ellas promete y la otra acepta, y ambas declaraciones dan lugar a una nueva denominada voluntad contractual y que es el resultado de las voluntades individuales, y que constituye una entidad nueva capaz de producir por sí el efecto jurídico deseado.

Esa voluntad contractual resulta del encuentro de la oferta con la aceptación, que si bien constituyen declaraciones de voluntad procedentes de centros de interés distintos, tiene un mismo contenido.

---

<sup>10</sup> López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 69

El Artículo 1,352 del Código Civil, supera las deficiencias del Código de 1,936, al establecer con claridad que los contratos se perfeccionan por el consentimiento de las partes, no siendo en consecuencia la entrega del bien el elemento perfeccionador de él, sino un elemento de cumplimiento de lo prometido. Esta modificación permite que entre el acuerdo de las partes y la entrega o cumplimiento de lo prometido. Esta modificación permite que entre el acuerdo de las partes y la entrega del cumplimiento de lo prometido, transcurre un lapso de tiempo muchas veces largos que se traduce con cierta frecuencia de situaciones dudosas y a veces conflictivas. Por otro lado el Artículo 1,373 establece “los contratos quedan perfeccionados en el momento y lugar en que las aceptación es conocida por el oferente”.

Es común la celebración de contratos cuyos sujetos se encuentran presentes, donde la oferta y la aceptación se han producido en un término sumamente breve, produciéndose un acto jurídico de formación instantánea, donde los que intervienen intercambian sus declaraciones de voluntad de modo inmediato.

En cambio, si se suscitan problemas tratándose de la formación de un contrato entre ausentes, pues entonces no existe coincidencia en cuanto al momento en que se formula la aceptación y aquél en que ésta es conocida por el oferente, por lo que hay que establecer cuando ha nacido el contrato.

Por la naturaleza del tema y el especial interés que reviste el estudio de la contratación entre ausente o denominado también los contratos a distancia, en el siguiente capítulo

nos dedicaremos a él.”<sup>11</sup> “El consentimiento es un concepto jurídico que hace referencia a la exteriorización de la voluntad entre dos o varias personas para aceptar derechos y obligaciones. Su principal marco de actuación es el Derecho civil y, en especial, el Derecho de obligaciones y de contratos, en dónde el consentimiento juega un papel fundamental en el marco de la autonomía de la voluntad.

Requisitos del consentimiento: Para poder prestar un consentimiento que sea jurídicamente válido es necesario cumplir determinados requisitos: En general, es necesario tener suficiente capacidad de obrar. En general, se puede decir que no pueden prestar su consentimiento los menores de edad o incapacitados. Sin embargo, puede darse el caso de que la incapacidad de prestar consentimiento sólo abarque a una serie de actos jurídicos, y no a otros.

Además, el consentimiento no es válido cuando se ha emitido bajo la influencia de alguno de los posibles vicios del consentimiento:

- Error: Error grave en la apreciación de los hechos de forma que sin que se hubiera producido ese error no se hubiera producido el consentimiento;
- Violencia o intimidación: Cuando se arranca el consentimiento mediante el empleo de la fuerza o la intimidación;
- Dolo: Cuando la contraparte ha inducido a error al otro contratante con el fin de arrancar el consentimiento;

---

<sup>11</sup> Gómez Valdez, **Francisco**. **Derecho del Trabajo**. Pág. 93.



En derecho civil, el consentimiento se define como el concurso entre la oferta y la aceptación sobre la cosa y la causa que han de constituir el contrato. El consentimiento se considera un requisito esencial para la formalización de contratos, y para cualquier otra asunción de derechos y obligaciones que requiera voluntariedad, como la aceptación de herencias, contraer matrimonios, etc.

En derecho penal, y en especial en los ordenamientos jurídicos de Derecho anglosajón, el consentimiento es contemplado como una posible defensa ante la responsabilidad civil o penal derivada de una acción punible. Los demandados que emplean esta defensa reivindican que no deberían responsabilizarse de una responsabilidad extra contractual, porque las acciones en cuestión fueron tomadas con el consentimiento y permiso del demandante o víctima. Para los casos como la violación que implican el derecho penal, véase consentimiento (penal). Agravio. Por ejemplo, si el demandante firma un documento que afirma que sea consciente de los riesgos de paintball, y este individuo está herido jugando el juego, el consentimiento expreso dado por adelantado puede excusar la persona que le pegó un tiro al demandante. En el derecho inglés y galés, el principio de *volenti non fit injuria* aplica no sólo a los participantes en deportes, sino también a espectadores y a otras personas que se dedican por voluntad propia a las actividades donde hay un riesgo de herida. También, el consentimiento ha sido usado como una defensa en los casos que implican muertes por casos fortuitos que ocurren durante bondage. Este último ejemplo, como la defensa del sexo brusco pero no es efectiva en el derecho inglés cuando resulta una herida seria o la muerte.

Así lo establece en el Preámbulo Considerando que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana; Considerando que el desconocimiento y el menosprecio de los derechos humanos han originado actos de barbarie ultrajantes para la conciencia de la humanidad, y que se ha proclamado, como la aspiración más elevada del hombre, el advenimiento de un mundo en que los seres humanos, liberados del temor y de la miseria, disfruten de la libertad de palabra y de la libertad de creencias; Considerando esencial que los derechos humanos sean protegidos por un régimen de Derecho, a fin de que el hombre no se vea compelido al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión.

Considerando también esencial promover el desarrollo de relaciones amistosas entre las naciones; considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad; Considerando que los Estados Miembros se han comprometido a asegurar, en cooperación con la Organización de las Naciones Unidas, el respeto universal y efectivo a los derechos y libertades fundamentales del hombre, y Considerando que una concepción común de estos derechos y libertades es de la mayor importancia para el pleno cumplimiento de dicho compromiso.

La cuestión del consentimiento es importante en el derecho aplicable a la medicina. Por ejemplo, un cirujano puede ser responsable para allanamiento de morada si no obtiene consentimiento para un procedimiento. Hay exenciones, por ejemplo cuando el paciente no puede dar el consentimiento. También, un cirujano debe explicar los riesgos significantes de un procedimiento (los que pueden cambiar la opinión del paciente sobre sí o no a tener el procedimiento) antes de que al paciente pueda dar el consentimiento vinculante. Esto fue explorado en el caso australiano *Rogers v Whitaker* (1992). Si un cirujano no explica un riesgo material que eventual sub secuentemente, se considera negligente. Estos riesgos materiales incluyen la pérdida de una oportunidad de un mejor resultado si un cirujano más experimentado había ejecutado el procedimiento”.<sup>12</sup>

### **1.12 Libertad de contratación laboral**

“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”. Artículo 3 Código del Trabajo. La Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano, del 26 de Agosto de 1789 en Francia, ya establecía en el Artículo IV La libertad consiste en poder hacer todo lo que no dañe a otro. De aquí que el ejercicio de los derechos naturales del hombre no tenga más límites que los que aseguren a los otros miembros de la sociedad al goce de esos mismos derechos: estos límites no pueden determinarse más que por la ley.

---

<sup>12</sup> Rendón Vásquez, Jorge. **Derecho del trabajo individual**. Pág. 145



La Asamblea General proclama la presente Declaración Universal De Derechos Humanos como ideal común por el que todos los pueblos y naciones deben esforzarse, a fin de que tanto los individuos como las instituciones, inspirándose constantemente en ella, promuevan, mediante la enseñanza y la educación, el respeto a estos derechos y libertades, y aseguren, por medidas progresivas de carácter nacional e internacional, su reconocimiento y aplicación universales y efectivos, tanto entre los pueblos de los Estados Miembros como entre los de los territorios colocados bajo su jurisdicción”<sup>13</sup>

La Declaración Universal de Derechos Humanos: Fundamento de las normas internacionales de derechos humanos La Declaración Universal de Derechos Humanos es considerada generalmente el fundamento de las normas internacionales sobre derechos humanos. Aprobada hace casi 60 años, existe un valioso conjunto de tratados internacionales de derechos humanos legalmente vinculantes y la promoción de estos derechos en todo el mundo a lo largo de las últimas seis décadas. Además, sigue siendo una fuente de inspiración para cada uno de nosotros, ya sea en momentos de conflicto, en sociedades que sufren represión, en la lucha contra las injusticias, y en nuestros esfuerzos por lograr el disfrute universal de los derechos humanos.

La Declaración supone el primer reconocimiento universal de que los derechos básicos y las libertades fundamentales son inherentes a todos los seres humanos, inalienables y aplicables en igual medida a todas las personas, y que todos y cada uno de nosotros

---

<sup>13</sup> **Ibíd**, Pág. 153

hemos nacido libres y con igualdad de dignidad y de derechos. Independientemente de nuestra nacionalidad, lugar de residencia, género, origen nacional o étnico, color de piel, religión, idioma o cualquier otra condición, el 10 de diciembre de 1948 la comunidad internacional se comprometió a defender la dignidad y la justicia para todos los seres humanos.

A lo largo de los años, ese compromiso se instaló en el campo del derecho, ya sea en forma de tratados, de derecho internacional consuetudinario, principios generales, acuerdos regionales o leyes nacionales, y a través de ellos se expresan y garantizan los derechos humanos. De hecho, la Declaración Universal de Derechos Humanos ha inspirado más de 80 declaraciones y tratados internacionales, un gran número de convenciones regionales, proyectos de ley nacionales de derechos humanos y disposiciones constitucionales que, en conjunto, constituyen un sistema amplio jurídicamente vinculante para la promoción y la protección de los derechos humanos.

Basándose en los logros de 1976 entraron en vigor el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, junto con sus dos Protocolos Facultativos, y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Los dos Pactos han desarrollado la mayoría de los derechos humanos ya consagrados, haciendo que sean efectivamente vinculantes para los Estados que los han ratificado. En su mayoría, definen derechos ordinarios tales como el derecho a la vida, la igualdad ante la ley, la libertad de expresión, el derecho al trabajo, la seguridad social y la educación. Estos dos Pactos, junto con los derechos humanos, constituyen la Carta Internacional de Derechos

Humanos. Con el tiempo, los tratados internacionales de derechos humanos se han ido centrando y especializando tanto en los temas que abordan como en los grupos sociales que precisan de su protección. La legislación relativa a los derechos humanos sigue creciendo y ampliando los derechos y libertades fundamentales que figuran en la Carta Internacional de Derechos Humanos, abordando asuntos como la discriminación racial, la tortura, las desapariciones forzosas, las personas con discapacidad, y los derechos de la mujer, los niños, los migrantes, las minorías y los pueblos indígenas.

**Valores universales** En numerosas convenciones, declaraciones y resoluciones internacionales de derechos humanos se han reiterado los principios básicos de derechos humanos enunciados por primera vez en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como su universalidad, interdependencia e indivisibilidad, la igualdad y la no discriminación, y el hecho de que los derechos humanos vienen acompañados de derechos y obligaciones por parte de los responsables y los titulares de éstos. En la actualidad, todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas han ratificado al menos uno de los nueve tratados internacionales básicos de derechos humanos, y el 80% de ellos ha ratificado al menos cuatro de ellos, lo que constituye una expresión concreta de la universalidad de los derechos humanos y del conjunto de los derechos humanos internacionales.

¿Cómo protege el derecho internacional los derechos humanos? El derecho internacional de derechos humanos establece las obligaciones que deben cumplir los

Estados. Al pasar a formar parte de tratados internacionales, los Estados asumen deberes y obligaciones en virtud del derecho internacional, y se comprometen a respetar, proteger y promover los derechos humanos. La obligación de respetar supone que los Estados deben abstenerse de restringir los derechos humanos o de interferir en su realización. La obligación de proteger exige que los Estados protejan a las personas o grupos de personas de las violaciones de los derechos humanos.

La obligación de promover significa que los Estados deben adoptar medidas positivas para facilitar la realización de los derechos humanos básicos. A través de la ratificación de los tratados internacionales de derechos humanos, los gobiernos se comprometen a poner en práctica medidas y leyes nacionales compatibles con los deberes y obligaciones inherentes a esos tratados.

En consecuencia, el sistema jurídico interno proporciona la principal protección jurídica de los derechos humanos garantizados por el derecho internacional. Cuando los procedimientos jurídicos nacionales no solucionan las violaciones de derechos humanos, existen mecanismos y procedimientos a escala regional e internacional para atender las denuncias individuales y de grupo, con miras a velar por que se respeten, apliquen y hagan cumplir a escala local las normas internacionales en materia de derechos humanos.



### 1.13 El fraude de ley en materia laboral y el abuso del derecho

“La eficacia del derecho está pues, en que el hombre antes de obrar debe tener en cuenta la sanción. Por eso, las leyes jurídicas deberían ser formuladas de modo tal que cualquiera y en cada caso pueda tener conocimiento de ellas. Se comprende que este tener en cuenta las leyes, que estatuyen las consecuencias de un acto, no pueden ocurrir sino mediante un juicio, al cual se le da el nombre corriente de aplicación de la ley. Juzga, por tanto, no solamente el conditor sino también el subditus legis. Los dos juicios sin embargo, son de dos especies diferentes: el del conditor, como se ha dicho, es un juicio de valor; el del subditus es un juicio de existencia.

Lo que debe saber el subditus es, en efecto, no ya cuando vale su acto, sino si existe aquel hecho que es valorado por la ley. Se trata pues de una comparación entre el acto, que él pretende cumplir y el acto al cual la ley atribuye un cierto valor haciendo derivar de ello una cierta sanción. En términos análogos se habla de comparación entre el hecho y la hipótesis. El hecho es lo que esta por acaecer por obra del agente; la hipótesis es el acto tal como lo describe la ley.”<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Carnelutti, Francesco. **derecho y proceso**. Págs. 17 y 28.







## CAPÍTULO II

### 2. Principios que informan el derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

Antes de referirnos a los principios del derecho de trabajo en la legislación guatemalteca, se considera apropiado hacer un esbozo general del tema. Es así como, siguiendo el discurso del autor de la obra: “Los Principios del derecho de trabajo” Américo Plá Rodríguez, debe aclararse que con relación al número de principios que sustentan a esta rama del Derecho consultados catorce autores, se contabilizan veinticinco principios diferentes, destacando que ninguno de los autores reconoce más de siete y, en algunos casos, se engloban varios en uno mismo. Por otra parte se sostiene que los principios generales del derecho no pueden identificarse con los principios propios de cada disciplina.

El autor Plá Rodríguez, en relación a una noción que defina los principios del derecho de trabajo, expone: “Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. Págs. 1 a 9.

Para el autor antes citado, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios y para lo cual recalca tres elementos sobre dicha noción, los cuales son:

a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla. De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, por que sirven de cimiento a toda la estructura jurídico normativa laboral.

b) Por ser propios del derecho de trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho, no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplina jurídicas.

c) Todos los Principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del Derecho que debe tener su unidad y su cohesión interna. El Derecho del Trabajo Guatemalteco está regido por características ideológicas adaptadas a la realidad nacional, establecidas en el Código de Trabajo, (Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala).

## 2.1. Principios del derecho del trabajo en la legislación guatemalteca

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

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

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

tutelaridad esta presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia, va darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales”<sup>16</sup>

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

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

---

<sup>16</sup> Walker Linares, Federico, **Derecho de trabajo**. Pág. 50.

El grado de aplicación del proteccionismo esta marcado, que impone aun frente o en contra del mismo trabajador, esto esta también regulado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, lo que se enuncia a continuación: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de trabajo o en cualquier otro documento”. En conclusión, los derechos del trabajador son irrenunciables hasta por si mismo, aunque se establezcan en un contrato de trabajo, tomando en cuenta que las normas de trabajo son de derecho publico y de observancia obligatoria así como que la ley de trabajo no regula relaciones civiles entre particulares lo cual deviene del trafico mercantil, sino mas bien relaciones laborales en las que se deben observar mínimos con los cuales debe cumplir el patrono, siendo estos mínimos de observancia obligatoria, como ejemplo de estos mínimos de subsistencia para el trabajador puedo mencionar el pago de salario mínimo, su incumplimiento produce el efecto de reclamo de reajuste salarial por parte del trabajador.

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

toda la colectividad”. En las normas de derecho público, el Estado actúa como ente soberano, y la voluntad de las partes no puede cambiar las normas de orden público.

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

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

En conclusión lo que pretende en última instancia no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero patronales y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como lo son los trabajadores en relación de dependencia.

El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático: Porque orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores que constituyen la mayoría de la población, realizando así mayor armonía social, lo que no perjudica sino que favorece los intereses justos de los patronos, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación que muchas veces se ha contemplado en Guatemala. De aquí se desprenden los siguientes presupuestos:

- a. Democrático: Porque abarca la totalidad de la población o a la mayoría y al ser democrático, es justo.
- b. Libertad de contratación: Cualquiera puede contratar su trabajo, con quien quiera y como quiera. Limita la libertad de contratar jurídicamente, ya que en la realidad es ficticia la libertad, al estar sujeto el trabajador al aspecto económico, por lo que se trata de proteger al endeble económicamente.

Principio de realismo: Lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo



segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

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

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

Principio de sencillez: El Considerando V, del Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República, se manifiesta que para su eficaz aplicación es necesario introducir reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular



la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que estas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la ley laboral.

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

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

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

## 2.2. Derecho al trabajo

Todos los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, aún cuando no hayan ratificado los convenios que forman parte de la “Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento”, tienen el compromiso de respetar, promover y hacer realidad los derechos fundamentales que forman parte de ella.

## 2.3. La libertad de trabajo

“Conforme a los Convenios Internacionales del Trabajo, los trabajadores domésticos tienen derecho a la protección que les brinda la legislación laboral, incluidas las normas relativas a horario y condiciones de trabajo, salario, seguro, cobertura de salud, pensión, vacaciones y tiempo libre, y capacitación. Tienen derecho a la libertad de asociación (por ejemplo, afiliarse a un sindicato o reunirse con otros trabajadores de agrupaciones oficiosas) y de dejar de trabajar, de conformidad con sus obligaciones y derechos contractuales. Es errónea de la idea de que, debido a la índole de su trabajo y a sus relaciones con su empleador, en cuya casa viven probablemente, es inadecuado que los trabajadores domésticos busquen el apoyo de una organización.”<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> López, Verónica. López. Soto, Lilian. Hugo Valiente. **Trabajo domestico remunerado en Paraguay.** Pág.17.

Esta libertad al trabajo como puedo evidenciar conllevan también al derecho de organizarse los trabajadores con el propósito de hacer valer sus derechos, ya que como trabajadores individualmente considerados no se escucha su voz, es de hacer notar que el trabajo domestico es considerado como uno de los trabajos de menor categoría, pero considero que a esta discriminación laboral de que es objeto incluso por parte del gobierno debe considerarse que actualmente constituye una fuerza de trabajo que en su expresión máxima en época de crisis puede contribuir al desarrollo del país, y se le debe dar la categoría que se merece, pero para ello primero se debe dignificar el trabajo domestico y segundo garantizar esa libertad al trabajo, esto de conformidad con el Artículo: 161 del Código de Trabajo: "Trabajadores domésticos... está sola palabra en la ley laboral le otorga en si, todos los derechos que se derivan de la calidad que tienen todos los trabajadores por consiguiente no pueden ser vulnerados; en cuanto a la libertad de trabajo, esa esta contenida en el Artículo 101 de la Constitución Política de la Republica de Guatemala: "Derecho al trabajo.

El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social." Como puede apreciarse la Constitución misma garantiza este derecho, el cual no se debe entender como un estado personal de servidumbre sino mas bien como un derecho de la persona a un salario digno que le permita por lo menos cubrir sus mínimas necesidades; en cuanto a la obligación social se tiene por sentado que el estado debe cumplir con esta obligación social a través de la normativa laboral la cual es de orden publico y de observancia obligatoria, fijando mínimos para que los patronos cumplan con sus obligaciones; esto a

mi criterio se dificulta si los trabajadores no se encuentran organizados o no denuncian y hacen valer sus derechos ante el órgano encargado de velar por sus derechos como lo es la Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de Inspectores de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

## **2.4 La igualdad en el trabajo**

“Las mujeres pobres tienen una doble desventaja, en comparación con los hombres. Aunque la mayoría de los sistemas de educación formal se basan ahora en el principio de igualdad de oportunidades, en realidad los índices de acceso y de participación de los niños y las niñas en los países en desarrollo son muy distintas; las mujeres van muy por detrás de los hombres en todos los niveles educativos. Además cuando una familia tiene dificultades y no puede prescindir del trabajo de los hijos y de las hijas de la familia, las niñas suelen quedarse en casa para ayudar a sus madres en los trabajos domésticos y agrícolas.

Cuando aumentan las matrículas y los gastos generales de educación, como suele ocurrir en el marco de políticas de ajuste estructural, las niñas son las primeras en abandonar la escuela. Como se supone que las mujeres tienen que terminar casándose y teniendo hijos, la inversión en su educación y formación suele considerarse de menor importancia, y aún poco deseables.

Su escaso nivel de capacitación y de educación hace que las mujeres no sean aptas para muchos empleos y su escasa remuneración, comparada con los hombres, lleva a las familias a dejar de lado las inversiones en la educación de sus hijas. La educación y la formación, tanto formal como no formal, suelen orientar a los niños y a las niñas hacia ámbitos distintos. En el caso de las chicas, esto significa que deben prepararse en materias que son básicamente una ampliación de las tareas domésticas y reproductoras de las mujeres como coser, cocinar, y otras ocupaciones afines.

De este modo, ya a edad muy temprana, las oportunidades de trabajo de las chicas se ven limitadas a las tareas domésticas y las ocupaciones en el sector de servicios y actividades comerciales, que tienden a ser actividades económicas marginales. Los sistemas tradiciones de aprendizaje que transmiten la experiencia de una a otra generación de las madres y otras mujeres mayores a las muchachas han servido para que las niñas puedan adquirir destrezas laborales. Pero conviene insistir en que estas capacitaciones suelen consistir en una ampliación de las responsabilidades domésticas de las mujeres. Las propias mujeres no son conscientes de las alternativas que pueden existir a estas ocupaciones típicamente femeninas”<sup>18</sup>.

## 2.5 La estabilidad en el empleo

Al iniciar el tema se hace atendiendo lo que expone el autor Mario de la Cueva en relación a la estabilidad en el trabajo quien dice que “es un principio que otorga carácter

---

<sup>18</sup> López, Verónica. López. Soto, Lilian. Hugo Valiente. **Ob. Cit.** Págs. 39 y 40.

permanente a la relación de trabajo que hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación. Esta descripción pone de relieve, con la mas diáfana claridad, por una parte, que la estabilidad es un principio creador de un derecho para el trabajador y nunca un deber para él, pues en ella se dice, en aplicación del Artículo quinto (se refiere a derecho mexicano) de la Constitución que la estabilidad depende de la voluntad del trabajador; y por otra que es un deber para el patrono, porque la hipótesis de disolución de una relación de trabajo están determinadas”<sup>19</sup>.

Al respecto expone que en la idea y razón de la institución: “la estabilidad en el trabajo apareció en nuestro derecho como una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social, hondamente enraizada en el derecho del trabajo, porque su finalidad inmediata es el vivir hoy en el mañana inmediato, pero al nacer miró apasionadamente hacia la seguridad social, porque su finalidad mediata es preparar el vivir del trabajador en la adversidad y en la vejez. De estas sus dos finalidades se desprende su esencia: la estabilidad en el trabajo es la certeza del presente y del futuro, una de las ideas que anuncia una vinculación mas íntima y tal vez una fusión del derecho del trabajo y del de la seguridad social.”<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> De la Cueva, Mario, **Derecho laboral mexicano**, Pág. 219.

<sup>20</sup> *Ibíd.*

Desde el punto de vista de la doctrina anteriormente descrita también puedo acotar que la estabilidad laboral esta inmersa en toda la relación laboral desde su origen hasta la terminación de la misma, citando como ejemplo el hecho de que el patrono no pueda despedir al trabajador sin una causa justificada, ya que esto conlleva al pago de la Indemnización por tiempo de servicio prestado, constituyéndose en este caso la Indemnización como el freno al despido injustificado por parte del patrono ya que si lo hace debe pagarla y retribuir al trabajador los daños o perjuicios que le cause a través de esta prestación. También es interesante que haga un enfoque desde el punto de vista de la seguridad social a la que tiene derecho el trabajador para que pueda enfrentar el riesgo profesional que corre en las empresas donde lo contraten, para que pueda vivir como dice el autor en la adversidad en el trabajo.

El Código de Trabajo en el Artículo 78 garantiza la estabilidad laboral y establece lo siguiente: "la terminación del contrato de trabajo conforme a una o a varias de las causas enumeradas en el artículo anterior (Artículo 77), surte efectos desde que el patrono lo comunique al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) las Indemnizaciones que según este Código le puede corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.





## CAPÍTULO III

### 3. Relaciones que nacen con la prestación del servicio de trabajo

“Ossorio indica que representa una idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo.”<sup>21</sup>

#### 3.1 Obligaciones del empleador

Las obligaciones del empleador son muchas y es parte importante de nuestro tema, ya que al analizarlas, llegaremos a una conclusión sobre si en el contrato de trabajo, el empleador cumple con las obligaciones que las leyes laborales estipulan, para su estudio diremos que pueden dividirse de la siguiente manera:

a.1 Por su contenido: Respecto de la primera clasificación, algunos tratadistas distinguen entre deberes éticos y deberes económicos o patrimoniales. A los deberes éticos se les llama también deberes personales o no económicos, ya que no son valubles en dinero, aunque sí tienen repercusiones económicas. Los deberes económicos se centran en la figura del salario y de las demás prestaciones de tipo económico.

---

<sup>21</sup> Ossorio, Ob. Cit. pág. 832

i) Deberes no patrimoniales o éticos: Si bien no están claramente definidos en la doctrina, pueden comprenderse dentro de ellos.

ii) Deber de respeto a la dignidad del trabajador: El trabajador como persona que es, tiene derecho a que se le respete como tal, pues el hecho de que preste sus servicios y se someta a determinados lineamientos del patrono, no implica una disminución de sus derechos intrínsecos como persona.

En su forma más primaria, este deber implica que el patrono debe abstenerse de maltrato, de palabra o de obra. No sólo es un principio básico de las relaciones laborales, sino que de las mismas relaciones interhumanas. Los insultos, la violencia, los actos humillantes, son expresiones que atentan contra esas obligaciones que el empleador tiene.

La violación de este deber puede dar lugar a sanciones de diferente orden:

- De carácter contractual: El pago de la indemnización en caso de despido injustificado;
- De carácter administrativo: Multas si el hecho es constitutivo de falta; y si fuera delito, responsabilidad penal;
- Responsabilidad sindical: No se da en Guatemala. En otros países, la violación del patrono de determinada norma sindical, produce una sanción al patrono por parte del sindicato de su empresa.

iii) El deber de higiene y seguridad en el trabajo: Se diversifica en dos direcciones.

- Primero, en el sentido de evitar causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar; o sea, medidas para evitar accidentes de trabajo (seguridad en el trabajo);
- Segundo, evitar las causas que lentamente producen el mismo resultado, como enfermedades profesionales (gases tóxicos, emanaciones, calores excesivos, etc.) y enfermedades comunes.

A este respecto, el Artículo 197 del Código de Trabajo, establece que todo patrono está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, salud y moralidad de los trabajadores. Por su parte, el Artículo 61 literal k, de dicho Código, dice que en los establecimientos donde la naturaleza de los mismos lo permita, se debe tener el número suficiente de sillas para el descanso de los trabajadores.

a.2) Deber de ocupación efectiva: El empleador tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios; a su vez, al trabajador le asiste un derecho a trabajar. El patrono tiene el deber de ocuparlo efectivamente. Se paga un salario a cambio de un servicio, actividad u obra. No puede desvirtuarse la esencia misma de esta contratación. La bilateralidad de las prestaciones debe manifestarse a lo largo de toda su vigencia. El hecho de que el empleador pague el salario, no es motivo suficiente para mantenerlo

desocupado. El trabajador debe perfeccionar su arte u oficio mediante la ejecución del mismo.

iv) Deberes administrativos: El empleador debe cumplir las formalidades que la ley prescribe, por lo general, en beneficio del trabajador. Entre ellas, la suscripción y registro del contrato de Trabajo. Enviar informes estadísticos dentro de los dos primeros meses de cada año, a efecto de que las oficinas administrativas de trabajo tengan una panorámica más clara de la situación laboral del entorno.

v) Otros deberes relacionados son: La extensión de constancia de vacaciones, conforme lo establecido en el Artículo 137 del Código de Trabajo. Adicionalmente, corresponde al empleador extender cartas de información acerca del desempeño laboral o carta de recomendación en su caso.

vi) Deberes adicionales: Formación, capacitación, preferencia. La motivación y promoción de los empleados, son, en los últimos años, objeto de estudio por parte de los especialistas en la administración de personal e ingeniería industrial. Estudios que se implementan bajo la convicción de que un trabajador realizado en su puesto de trabajo, desarrolla mejor sus actividades.

vii) Deberes patrimoniales: Los deberes patrimoniales comprenden el pago efectivo en moneda o en especie, de las cantidades que, conforme al contrato laboral, corresponden al trabajador. Entre ellos destaca el pago del salario en cualquiera de sus

formas (comisión, bonificación), de las horas extraordinarias, de los salarios diferidos (aguinaldo y Bonificación Anual), de las indemnizaciones, en su caso, etc. Consideración especial merecen las vacaciones, que comprenden una prestación no dineraria, pero que incluye el salario en esos días en que se descansa, ya que es un derecho y obligación que la ley reconoce e impone a los trabajadores por cuenta ajena, de no trabajar un número determinado de días cada año.

### a.3) Por su origen

i) Obligaciones legales: Se derivan directamente de la ley, estas contienen, por lo general, garantías mínimas, tales como el salario mínimo, el período mínimo de vacaciones, el aguinaldo y bono 14, los asuetos, el bono-incentivo, etc.; o máximas como en el caso de las jornadas diurnas o semanales de trabajo. Las ventajas contractuales (acuerdos colectivos, pactos o convenios) se convierten en legales, debido al principio de los derechos adquiridos de los trabajadores, plasmado en la Constitución Política de la República, (Artículo 106); adicionalmente, por la categoría que tienen los Pactos Colectivos de ley profesional entre las partes (Artículo 49 del Código de Trabajo), si bien se dan, es como consecuencia del contrato de trabajo.

De la ley deriva todo derecho que está consignado en su texto; estos derechos son generales y aplicables a todos los contratos, aunque no se hayan detallado en el mismo Artículo 22 del Código de Trabajo: En todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorgue a los trabajadores la



Constitución Política de la República, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de previsión social). Estos derechos prescriben en el término de dos años. (Artículo 264 del Código de Trabajo).

ii) Obligaciones contractuales: Las obligaciones contractuales tienen su origen en un acuerdo entre las partes, son producto de una negociación particular patrono-trabajador y son el contenido del contrato de trabajo. Por el principio evolutivo del derecho laboral, las condiciones del contrato, que reflejan las obligaciones, cambian constantemente en beneficio del trabajador (mejor salario, mayor período vacacional, bonificaciones, etc.); también pueden emanar de acuerdos colectivos, pactos o convenios, en los que se obtienen mejoras.

Del contrato de trabajo se derivan las cláusulas contractuales que no están consignadas en la ley y que por lógica deben superar a las normas legales. Estos derechos que se derivan del contrato, deben prescribir en el término de cuatro meses, desde la fecha de terminación de dichos contratos. Sin embargo, en la práctica se ha acostumbrado establecer también en dos años este grupo de derechos, es decir, por costumbre generalizada se aplica un criterio más favorable al trabajador, cuanto es fijarle en un plazo mayor la posibilidad de su prescripción.

a.4) Por su beneficiario o acreedor: En algunos casos se entremezclan estas obligaciones, pero pueden establecerse las categorías siguientes:

i) Directas frente a un trabajador: Frente a cada uno de sus trabajadores el patrono tiene los deberes patrimoniales y éticos señalados. El acreedor de esos derechos, un trabajador individual, será el primero en exigir el cumplimiento de esas obligaciones. En caso de incumplimiento, planteará las exigencias o acciones legales pertinentes, a efecto de hacerlas efectivas. Reclamará sus vacaciones, el pago de sus horas extras, el pago de su aguinaldo, etc.

ii) Directa frente a los trabajadores: Los trabajadores, como grupo, como colectividad, son también titulares de derechos, los cuales se denominan derechos colectivos o aun derechos sociales (aunque esta última definición tiene diferentes acepciones).

iii) Frente a las asociaciones laborales: En primer lugar, el empleador debe permitir que sus trabajadores gocen de plena libertad para asociarse, ya sea en el ámbito informal en forma de grupos coaligados o en una forma más formal, como los sindicatos. Ello responde al principio de la libertad sindical plasmada en nuestra legislación (Artículo 209 del Código de Trabajo). Una vez organizado el grupo de los trabajadores, supone una pronta o inmediata negociación colectiva, ya sea un simple convenio o un pacto completo. En ambos casos, el empleador tiene la obligación de negociar. El Artículo 51 del Código de Trabajo establece que el patrono está obligado a negociar con el respectivo sindicato y por su parte, el Artículo 374 del mismo código, que el patrono o sus representantes no pueden negarse a recibir a los representantes de los trabajadores (comités ad-hoc) que se presentan a negociar.



iv) Frente a las autoridades administrativas: Como las contenidas en el Artículo 61, literales a, f, h, j. que, resumiéndolas son: Enviar informes de egresos por salarios, nombres y apellidos de trabajadores, etc., dentro de los dos primeros meses del año; permitir la inspección y vigilancia de la empresa por parte de autoridades de trabajo.

- En la ley, podemos encontrar las obligaciones de los patronos en el Artículo 61 del Código de Trabajo

### **3.2 Obligaciones del trabajador**

Al igual que con las obligaciones del empleador, en las del trabajador podemos distinguir también obligaciones patrimoniales y no patrimoniales o éticas las que detallaremos a continuación:

a. Obligaciones patrimoniales: La principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador. El empleador paga por ese servicio y en esas condiciones, para el empleador significa una erogación de tipo económico.

b. Obligaciones no patrimoniales: Dentro de las obligaciones no patrimoniales, encontramos un deber de lealtad e identificación que se debe al patrono. En otras latitudes se percibe un marcado sentimiento de equipo con el empleador, conocido

como "espírit de empres" (espíritu de empresa). Se considera que el desarrollo económico del Japón debe mucho de su éxito al sentimiento corporativo que priva entre los empleados entre sí y con su empleador. Dicho sentimiento implica lealtad por las dos vías, tanto del empleador para con sus trabajadores, como de éstos para con aquél. Esta obligación va más allá de laborar con eficiencia, de cuidar los bienes del patrono, guardar los secretos industriales, etc. Es una identificación entre dos personas (aunque una de ellas sea persona jurídica) y una convergencia de intereses que en mucho (no en todo) son y deben ser comunes.

El literal e, del Artículo 63 del Código de Trabajo, establece una obligación del trabajador, que apunta sin duda en la dirección de identificarse con el patrono, al indicar que el trabajador está obligado a prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.

Sobre la responsabilidad directa del trabajador, son pocas las normas específicas, entre ellas, el Artículo 121 del Código de Trabajo, establece "no se consideran horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria, ni las que sean consecuencia de su falta de actividad durante tal jornada, siempre que esto último le sea imputable". A diferencia de otras legislaciones, la nuestra no establece una diferenciación o beneficio al trabajador en cuanto al incumplimiento general de los contratos; al tenor del Artículo 24 del Código de Trabajo, "La falta de cumplimiento del Contrato Individual de Trabajo o

de la relación de trabajo, sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determine este Código y sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas".

Es pues una disposición que en principio aplica tanto a trabajadores como a empleadores. Cuando el patrono pone unilateralmente fin a la relación laboral, aplica el principio de daño causado y por lo mismo de pago de indemnización (Artículos 78 y 82 del Código de Trabajo); pero cuando la decisión la toma el trabajador, su única obligación consiste en dar el preaviso según lo establecido en el Artículo 83 (de una semana hasta un mes de anticipo, según sea la antigüedad del contrato). Sin embargo, en caso de no dar este preaviso, "no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario actual salvo que este último (el patrono) lo consienta". O sea que el trabajador teóricamente está obligado a tener que laborar el tiempo del preaviso si el patrono no acepta el pago compensatorio.

El patrono puede ordenar al trabajador que cese en su trabajo una vez recibe el aviso. Son prácticamente desconocidos los casos en que los empleadores hagan uso de este derecho. En el ámbito legal encontramos las obligaciones de los trabajadores en el Artículo 63 del Código de Trabajo.

### 3.3 Derechos

Tal y como lo establecen las leyes, todas las personas tienen derechos y obligaciones, en una relación laboral, así como existen obligaciones, las cuales son parte fundamental para el desarrollo de una relación, también existen derechos que a continuación analizaremos. Derechos de los patronos: Derecho a la libre elección de los trabajadores:

Este es un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre, salvo en aquellos casos especiales en que se limita esta libre elección, como por ejemplo que se haya acordado en un Pacto Colectivo una mecánica específica de contratación, o que en casos de emergencia nacional, el gobierno ordene una contratación forzosa. Derecho de adquisición del producto de trabajo: Este derecho se deriva del mismo contrato de trabajo y en consecuencia, el patrono es dueño del producto de trabajo.

El diferencial en el precio de los bienes que se adquieren por virtud del trabajo que se realiza, es el principal incentivo que motiva al empleador para crear el puesto de trabajo. Facultad de mando y sus manifestaciones: Se habla de un poder de dirección o *lus Variandi*, que es el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones de trabajo. También se comprende aquí la potestad disciplinaria y la facultad o potestad premial (de precio).

El poder de dirección se deriva de la facultad de organizar la empresa y el trabajo y se manifiesta como la potestad de dirigir el trabajo y el trabajador está obligado a seguir las instrucciones del patrono, hasta los límites del abuso del derecho. Guatemala no tiene incorporado este principio, pues el Artículo 20 Decreto 1441 establece “las condiciones que rigen un contrato o una relación de trabajo no pueden alterarse fundamental o permanentemente salvo acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa”.

**Potestad disciplinaria:** El poder de dirección conlleva una facultad disciplinaria por parte del director del trabajo, para ello existe el Reglamento Interior de Trabajo, que es el conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios en determinada empresa. **Facultad premial:** Es llamada también de recompensa, se premia por diferentes acciones o actitudes de los trabajadores, tales como: espíritu de servicio, actos heroicos, antigüedad en la empresa, fidelidad de la empresa, afán de superación. Los premios pueden ser becas, dinero, reconocimiento público, etc.

**Derechos de los trabajadores:** Básicamente se establece que el trabajador tiene derecho a la remuneración por sus servicios y su derecho a condiciones dignas de trabajo. Los derechos de los trabajadores están íntimamente relacionados con los deberes del empleador, por lo que es aplicable lo que se indicó sobre la preferencia, capacitación. Nuestra legislación no contiene un detalle específico de estos derechos, por lo que cualquier enumeración quedaría en breve superada en virtud del carácter

evolutivo de esta rama del derecho. Por ello los derechos se desprenden del contenido de las fuentes formales, tales como la ley, los Pactos o Convenios Colectivos, la costumbre y los usos.

Además es importante tener en cuenta los derechos adquiridos, relacionado con la irrenunciabilidad de derechos. Por lo mismo, el listado de esos derechos nunca va a estar completo y dependerá de cada legislación o lugar de trabajo la adquisición u otorgamiento de prerrogativas adicionales. El principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo.

Existen algunos derechos que se consideran inmersos en determinados contratos: habitación, aprovechamiento de frutos y leña, educación básica, alfabetización, etc. Desde el momento en que el trabajador inicia su relación de trabajo empiezan a surtir los efectos del contrato de trabajo, con la excepción del período de prueba que es de dos meses a partir del momento de iniciada la relación jurídica laboral.

Hablamos de esto como excepción porque durante ese período de dos meses puede dejarse sin efecto el contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las dos partes, por falta de cumplimiento. Artículo 81 del Código de Trabajo. Además de los derechos señalados por las leyes podemos mencionar los siguientes:

- a) Derecho a percibir un salario de acuerdo a la labor realizada y pactada con el patrono o su representante;
- b) Derecho a un día de descanso semanal remunerado, después de seis días de trabajo continuos, lo mismo que a los días de asueto declarados oficialmente, todos deben ser remunerados;
- c) Derecho a laborar de acuerdo a las jornadas fijadas por la ley, jornadas máximas semanales como mensuales, las que están determinadas según el horario y clase de labores realizadas;
- d) Derecho a percibir pago adicional por laborar tiempo extraordinario.
- e) Derecho a gozar de vacaciones remuneradas después de un año de trabajo continuo;
- f) Derecho a percibir un aguinaldo equivalente al cien por cien del sueldo mensual, pagado al final de cada año calendario;
- g) Derecho a ser indemnizado con el equivalente a un sueldo por cada año laborado, si es despedido de su trabajo sin justa causa;
- h) Derecho a recibir una pensión al ser retirado por vejez o enfermedad. Artículo 82, literal e, del Código de Trabajo;



i) Derecho de los dependientes económicos del trabajador, si este falleciere estando al servicio de un patrono. Artículo 85, literal a, del Código de Trabajo.”<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Urrutia Osorio, Jorge Alberto. **Análisis jurídico de los motivos determinantes para que el contrato de servicios domésticos se perfeccione en forma verbal.** Págs. 38-54.





## CAPÍTULO IV

### 4. El contrato de trabajo

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

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

Ambos aspectos se derivan y califican la existencia de un vínculo, un lazo. Por un lado, esta conexión entre las partes contratantes es jurídica puesto que, la misma debe estar desarrollada en un documento suscrito entre ambos. En relación a la definición legal contenida en el Artículo 18 el Código de Trabajo, se indica: “el vínculo económico jurídico, mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

“La definición anterior, es sin lugar a dudas la más acertada a la figura del contrato individual de trabajo, pues incluye inicialmente, dos elementos preponderantes en la relación de trabajo que son:

- El aspecto meramente jurídico, connotado con la suscripción del documento; y;
- El aspecto económico connotado por la retribución que se entrega al trabajador como contraprestación al trabajo prestado.”<sup>23</sup>

Es procedente establecer un análisis adicional a lo ya mencionado. En primer término, que el elemento o carácter económico de la relación, es caracterizador también del derecho de trabajo en general, que como estatuye en el inciso C) de su cuarto considerando el Código de Trabajo, el derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

---

<sup>23</sup> Franco López, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Pág. 43.

#### 4.1 Objeto del contrato de trabajo

“El objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.”<sup>24</sup>

Es la causa que origina el contrato de trabajo. El objeto del contrato de trabajo es regular la relación laboral que del mismo se deriva, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, tales como: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que está obligado el patrono y sobre todo aquellos aspectos en que la voluntad de las partes superen el mínimo de derechos reconocidos por la legislación laboral a favor del trabajador.”<sup>25</sup>

Se discute en cuanto a que sucede si el objeto del contrato es ilícito, lo anterior lleva implícita responsabilidad penal, civil, administrativa o de carácter laboral, hacia el patrono, porque exclusivamente él es el responsable por la licitud del objeto del contrato”.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Fernández Molina, **Ob,Cit**, Pág. 92

<sup>25</sup> **Ibid.**

<sup>26</sup> **Ibid.**

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

- a) Prestación personal del servicio
- b) Subordinación
- c) Salario
- d) Ausencia de riesgo
- e) Estabilidad.<sup>27</sup>

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

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

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

---

<sup>27</sup> Franco López, **Ob. Cit.** Pág. 49

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

#### **4.2 El contrato de servicios profesionales**

Se les conoce como contratos numerados con tres dígitos comúnmente, tales como el 011, 022, 029, o 031, toda vez que de esa forma aparecen nominados en las partidas presupuestarias que les dan origen. Más bien, reciben estos números identificativos, tomando las últimas tres cifras del número que identifica a la partida. Su principal fundamento legal es la Ley de presupuesto del Estado no obstante en el Artículo uno de la Ley de Contrataciones del Estado señala: “La compra, venta y la contratación de bienes, suministros, obras y servicios que requieran los organismos del Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, unidades ejecutoras, las municipalidades y las empresas públicas estatales o municipales, se sujetan a la presente ley y su reglamento. Queda a salvo lo dispuesto en convenios y tratados internacionales de los cuales Guatemala sea parte.

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

Es de destacar que estas denominaciones también las reciben en el Derecho comparado como la legislación mexicana en las cuales, con diferentes características, también se contempla en el presupuesto estatal, la contratación en reglón 011, 022, 029, o 031.

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

Como es comprensible de la diferencia entre un contrato de naturaleza civil y un contrato de naturaleza laboral, el primero no genera pasivo laboral, porque se funda en una relación funcional, tal como se expresó en el primero de los capítulos que componen la presente investigación. En el caso del segundo, como es fundado en una relación laboral, siendo la formalización y esta última la mera prestación del servicio, está protegido por la tutelaridad y protección de las leyes laborales del país, lo que



permite que en casos como los que se analiza en el apartado de anexos y el capítulo último de la presente investigación, el trabajador goce de todas las garantías económico sociales propias de una relación de trabajo.

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

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

No obstante, como la principal aseveración de la presente investigación consiste en que muchas de estas relaciones con el Estado han sido concebidas como de servicios profesionales, pero se les da posteriormente el carácter de relación laboral, por presentarse los elementos de subordinación, prestación continua del servicio, propias del derecho del trabajo, no debe creerse que el sujeto ha perdido su derecho a las prestaciones laborales, con el solo hecho de haber presentado uno o más facturas para recibir su salario.



#### 4.3 Clasificación general de los contratos

Definición de Contratos: "El contrato se define como un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; es una especie dentro del género de los convenios. Existen contratos que originan exclusivamente derechos personales, y puede haber contratos que exclusivamente tengan por objeto dar nacimiento a derechos reales."<sup>28</sup>

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

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

Artículo 1722.- La cosa objeto del contrato debe:

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

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

- 1° Contratos bilaterales;
- 2° Onerosos y gratuitos;

---

<sup>28</sup> Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil**. Pág. 183

- 3° Comunicativos y aleatorios;
- 4° Reales y consensuales;
- 5° Formales y consensuales;
- 6° Principales y accesorios;
- 7° Instantáneo y de tracto sucesivo.<sup>29</sup>

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

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

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

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

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

---

<sup>29</sup> **ibíd.**

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

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

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

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

Contratos formales y consensuales: Otra clasificación muy importante, por las consecuencias que tiene en cuanto a la validez y nulidad de los contratos, es la que los distingue en solemnnes, formales o consensuales. Esta materia relativa a la formalidad o solemnidad la estudiamos ya al tratar los elementos de validez de contrato; que son contratos formales a aquellos en los que el consentimiento debe manifestarse por escrito. Con un requisito de validez, de tal manera que si no se otorga en escritura pública o privada, según el acto, el contrato estará afectado de nulidad relativa. Por

consiguiente, el contrato formal es susceptible de ratificación expresa o tácita; en la expresa se observa la forma omitida; en la tácita se cumple voluntariamente y queda purgado el vicio.

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

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

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

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

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

1° Contratos que tienen por objeto una finalidad económica.

2° Contratos que tienen por objeto una finalidad jurídica.

3° Contratos que tienen por objeto una finalidad jurídico-económica.<sup>30</sup>

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

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

Resumiendo, se puede formar las siguientes llaves de clasificación:

1ª Contratos de finalidad económica.

2ª Contratos de finalidad jurídica.

3ª Contrato de finalidad jurídico económica.

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

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

---

<sup>30</sup> **Ibíd.**

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

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

- Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación. Es todo contrato que concierta la prestación de servicios por un tiempo ilimitado. Puede ser tanto de palabra o como escrito, con la excepción.

- el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y
- Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

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

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

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





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

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

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

El contrato de trabajo en prácticas deberá ajustarse a las siguientes especificaciones: La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años, dentro de cuyos límites los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán determinar

la duración del contrato, tendiendo a las características del sector y de las prácticas a realizar.

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

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

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

- Contrato de aprendizaje: El contrato de aprendizaje tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo cualificado. Este tipo de contrato deberá ajustarse a las siguientes especificaciones: Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida

para formalizar contrato en prácticas, límite de edad que no será aplicable cuando el contrato se concierte con un trabajador minusválido.

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

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

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

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

Es importante considerar que, cuando el aprendiz no haya finalizado los ciclos educativos comprendidos en la escolaridad obligatoria, la formación teórica tendrá por objeto inmediato completar dicha educación, así como que el trabajo efectivo deberá estar relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional u oficio objeto del



aprendizaje. Se entenderá cumplido el requisito de formación teórica cuando el aprendiz acredite, mediante la correspondiente certificación oficial, que ha realizado un curso de formación profesional ocupacional adecuado al oficio o puesto de trabajo objeto del aprendizaje, en cuyo caso la retribución del trabajador se incrementará proporcionalmente al tiempo no dedicado a formación teórica.

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

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



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

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

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

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

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

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

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

Así, se define como contrato de tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa una reducción del cincuenta por ciento en la jornada de

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

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

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

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

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

Los trabajadores que no hubieran sido dados de alta en le Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiera lugar en derecho.

Los trabajadores con contratos temporales celebrados en fraude de ley.



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

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

a) Por falta de forma escrita.

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

Trámites para la formalización: por escrito

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

Duración.

a) Máximo de seis meses dentro de un período de doce meses. Por convenio colectivo sectorial podrá modificarse dicha duración, así como el período en que sea exigible.

b) Si se considera por menos de seis meses, puede ser prorrogado por acuerdo de las partes, pero sin exceder la suma de los períodos contratados de seis meses. c/ Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

c) Por falta de forma escrita.

d) Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba. Formalización del contrato: por escrito, si su duración es superior a cuatro semanas, explicando las causas que lo justifiquen.

- Contrato de interinidad: Este contrato tiene como objetivo sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo.

a) Duración: La del tiempo durante el que subsiste el derecho de reserva del puesto del trabajador sustituido.

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

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

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

- Por falta de forma escrita.

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

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

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

### C) Contratos preparatorios

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

### D) Contratos traslativos de dominio

- a) Compraventa: Por el contrato de compraventa el vendedor transfiere la propiedad de una cosa y se compromete a entregarla, y el comprador se obliga a pagar el precio en dinero. Regulado en el Artículo 1790 del Código Civil guatemalteco.

b) **Permuta:** Es un contrato por el cual cada uno de los contratantes transmite la propiedad de una cosa a cambio de la propiedad de otra. Cada permutante es vendedor de la cosa que da y comprador de la cosa que recibe en cambio; y cada una de las cosas es precio de la otra. Este contrato se rige por mismos principios del contrato de compraventa, en lo que fuere aplicable. Regulado en el Artículo 1852 del Código Civil guatemalteco

c) **Donación:** La donación entre vivos es un contrato por el cual una persona transfiere a otra la propiedad de una cosa a título gratuito. Regulado en el Artículo 1855 del Código Civil guatemalteco

d) **Mutuo:** Por el contrato de mutuo una persona entrega a otro dinero u otras cosas fungibles con el cargo de que se les devuelva igual cantidad de la misma especie y calidad. Regulado en el Artículo 1942 del Código Civil guatemalteco

E) **Contratos de cesión de uso o goce**

a) **Arrendamiento:** Es el contrato por el cual una de las partes se obliga a dar el uso o goce de una cosa por cierto tiempo, a otra que se obliga a pagar por ese uso o goce un precio determinado. Todos los bienes no fungibles pueden ser objeto de este contrato, excepto aquel que la ley prohíbe arrendar y los derechos estrictamente personales. La renta o precio del arrendamiento debe consistir en dinero o en

cualquier otra cosa equivalente, con tal que sea cierto y determinado. Regulado en el Artículo 1880 del Código Civil guatemalteco

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

#### E) Contratos de servicios

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

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

c) Servicios profesionales: Los profesionales que presten sus servicios y los que lo soliciten son libres para contratar sobre sus honorarios y condiciones de pago.

Regulado en el Artículo 2027 del Código Civil guatemalteco

F) El contrato colectivo de trabajo

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

#### **4.4 Las prestaciones laborales que regula el Código de Trabajo**

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



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

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

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

- Aguinaldo: Para los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en el Decreto número 74-78 del Congreso de la República que es la ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del Estado, mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto número 76-78 del Congreso, que es la ley reguladora de la prestación del aguinaldo para los trabajadores del sector privado. La primera establece que los funcionarios, empleados y demás personas de los organismos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tienen derecho a percibir aguinaldo en la forma siguiente: El cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante en el mes de enero siguiente. En el segundo decreto se establece que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que estos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.
- Bonificación: La bonificación se encuentra regulada en el Decreto 42-92 del Congreso de la República que contiene la Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público, Decreto que indica “se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a sus trabajadores de una bonificación anual equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el

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

#### **4.5 Facturación en el sector público y privado**

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

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

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

Las obligaciones contractuales son las más importantes y numerosas. Existen diferentes formas de contratos, los que pueden ser clasificados de acuerdo a su función

económica, al campo del derecho en el que tienen lugar etc. Para fines del presente estudio se puede decir que una clasificación amplia de los contratos es la que los ubica atendiendo a su naturaleza civil y de derecho público, y precisamente dentro de la clasificación de contrato de derecho público se encuentra el contrato de trabajo.

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

- Capacidad legal del sujeto que declara su voluntad La voluntad realmente debe existir, es decir el sujeto debe estar consciente de las obligaciones que adquiere, por lo tanto no se cumpliría con este requisito en el caso de personas que tienen incapacidad absoluta ya que no podrían de acuerdo con la ley contratar en esas circunstancias.
- Consentimiento que no adolezca de vicio El consentimiento debe ser lícito, la voluntad debe existir sin que haya existido error o se haya ejercido violencia en la persona de quien declara su voluntad, si concurre alguna de esas circunstancias, error o violencia, es entendido que el consentimiento está viciado y no existe voluntad auténtica de contratar.
- Objeto lícito: Los artículos, bienes o servicios sobre los que se pretende recaiga la declaración de voluntad deben estar exentos de ilegalidades y amoralidad; además la posibilidad de apropiación privada debe ser real. La naturaleza de los contratos



no depende del nombre o denominación que se le otorgue al mismo, más bien esta determinada por la forma en que este debe ejecutarse, es decir depende del objeto para el que se establece. De esa cuenta, en el campo del derecho civil, existe un tipo de contrato que es innominado, es decir que no tiene nombre, debido a que para el derecho lo más importante es el objeto, no el nombre y por ello es que en la práctica se celebran contratos civiles de prestación de servicios profesionales, aunque en la realidad la forma en que se ejecutó el objeto implica una subordinación del profesional no importa que se le pague por honorarios puesto que realmente existe una relación de carácter laboral con todas las consecuencias jurídicas prevista en la ley laboral guatemalteca y no en el código civil.

El contrato de trabajo a diferencia del contrato civil, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal en carácter de subordinación y al que le corresponde el pago de un salario. En el contrato de trabajo patrono y empleado formalizan la relación laboral estipulando por escrito (salvo excepciones) las condiciones generales del trabajo a desarrollar, las prestaciones y salario que recibirá el trabajador. Una diferencia sustancial entre el contrato civil y el de trabajo es que en el derecho civil se dice que quien afirma está obligado a probar, lo cual no ocurre en el campo del derecho laboral, puesto que el trabajador al plantear una demanda laboral no está obligado a probar los hechos y la relación laboral en que fundamenta sus peticiones. En la realización de los contratos individuales de trabajo, se debe cumplir con las condiciones mínimas que establece el código respectivo, como el salario mínimo, jornada laboral, condiciones de la realización del trabajo y el incumplimiento de

esas características, da lugar a la denuncia que debe presentarse por parte del ofendido ante el órgano jurisdiccional respectivo.

En lo relativo a la exclusividad para la prestación de servicios laborales, se estima que debe adecuarse a las normas laborales vigentes, especialmente las normas constitucionales en donde se establece la libertad de instituir más de una relación de trabajo. Sin embargo esta disposición puede considerarse como lesiva a la tendencia que pretende reducir la jornada laboral, que se ha universalizado, pero la crisis económica de la mayoría de trabajadores los obliga hoy en día a realizar más de un trabajo para obtener lo necesario a fin de lograr la subsistencia.

Un aspecto de vital importancia es que el contrato laboral está sometida al mínimo de derechos que la ley otorga al trabajador, los cuales son irrenunciables para este y por ninguna razón pueden ser disminuidos ni tergiversados en perjuicio del mismo, aun cuando exista la aceptación expresa de este, en ese caso el contrato será considerado nulo de pleno derecho, "constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral."<sup>31</sup>

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

---

<sup>31</sup> López Larrave, Mario. **Introducción al estudio del derecho**. Pág. 89

#### **4.6 La empresa mercantil**

La empresa como unidad económica y contable. La experiencia muestra el fenómeno de la empresa como un conjunto unitario de los elementos que sirven al comerciante para desarrollar su actividad profesional, es decir, como el conjunto de las cosas que sirven al comerciante para su comercio. A este concepto empírico de la empresa, como unidad económica, corresponde el concepto unitario de la empresa desde el punto de vista contable, en cuanto organización concreta de los factores de producción para obtener una producción determinada, y en cuanto visión definida de su marcha económica en un periodo determinado.

Concepto económico de la empresa: Desde un punto de vista económico, la empresa podría ser definida como un organismo que se propone producir para el mercado determinados bienes o servicios, con independencia financiera de todo organismo. Las notas básicas del concepto de empresa son el riesgo que corre el empresario de perder su intervención y trabajo, y el cálculo ordenado para su previsión.

Naturaleza Jurídica y concepto jurídico de la empresa: Teorías unitarias: las teorías unitarias que desde un punto de vista jurídico han afirmado la unidad de trato de la empresa, pueden clasificarse en diversos grupos. Sin entrar en mayores detalles, recordemos las patrimoniales, para las que la empresa es un patrimonio separado, es decir, un conjunto de bienes que en interés de un determinado fin y particularmente de la responsabilidad por deudas, es tratado en ciertos aspectos como un todo distinto del resto del patrimonio.



Teorías de la universalidad. Que conciben la empresa como una universitas. La universitas: supone una pluralidad de objetos efectivos de derechos que constituyen un conjunto, y que el ordenamiento jurídico lo considere subespecie universitatis, dándole un tratamiento jurídico unitario adecuado.”<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Vásquez Martínez, Edmundo. **Derecho mercantil**. 1966. pags. 411, 412.





## CAPITULO V

### 5. Derechos laborales irrenunciables

Al hablar de derecho, según Cabanellas: "Del latín directus, directo; de dirigiré, enderezar o alinear. La complejidad de esta palabra, aplicable en todas las esferas de la vida, y la singularidad de constituir la fundamental en esta obra y en todo el mundo jurídico (positivo, histórico y doctrinal), aconsejan, más que nunca, proceder con orden y detalle"<sup>33</sup>.

Es preciso decir que el hombre tiene derecho a trabajar no es más que "La facultad de poder emplear libremente los músculos y la inteligencia en una labora útil y eficaz; principalmente con el fin de que el producto o la retribución de tal esfuerzo garantice la vida material. La consagración del trabajo como derecho aparece modernamente en diversas Constituciones: así la de Cuba de 1940, (Art- 60); la de Francia de 1946 (preámbulo); la de Guatemala de 1,945 (Art. 55)..."<sup>34</sup>

El derecho de trabajo o del trabajo, según Cabanellas: "Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía; donde

---

<sup>33</sup> De Ferrari, Ob. Cit. Pág. 99.

<sup>34</sup> *Ibíd.*

el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción. Para el profesor Chileno Walker Linares, el Derecho del Trabajo es el conjunto de normas, teorías y leyes destinadas a mejorar la condición económica de los trabajadores. Gallart Folch entiende que constituye: el conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones del trabajo entre patronos y obreros; y, además, otros aspectos de la vida de estos últimos, pero precisamente en su condición de trabajadores...<sup>35</sup>

Comentando a Carnelutti se puede decir "Cuando se habla de Derecho se piensa en un ordenamiento de la sociedad humana; de esta institución deriva la costumbre de definir el derecho como ordenamiento. Para saber lo que es el Derecho se debe descubrir, pues, en que difiere el ordenamiento jurídico del ordenamiento no jurídico. Todo ordenamiento esta hecho de normas o reglas y, por otra parte, todo ordenamiento, se resuelve en una institución; por eso tanto la concepción normativa como la concepción institucional del derecho son puntos de vista útiles para aclarar la idea del ordenamiento pero no suficientes para definir su juridicidad.

Un paso adelante hacia esta meta se da vinculando la idea del derecho con la del deber; en el deber está, verdaderamente el prius del derecho; en tanto un ordenamiento es jurídico en cuanto constituye deberes. El deber es sin embargo, a su vez, un carácter necesario, pero no suficiente, de la juridicidad. Al llegar a este punto se inserta la diferencia entre deber jurídico y deber moral; este último procede de la libertad; el primero procede del poder. El carácter necesario para la definición del derecho es, por

---

<sup>35</sup> **Ibíd.** Págs. 647, 648.

tanto, la combinación del deber y del poder. Esta combinación tiene lugar en el mandato. Por eso el ordenamiento jurídico es un ordenamiento imperativo”<sup>36</sup>.

Al haber analizado todo lo relacionado con el Derecho puedo concluir que los Derechos irrenunciables de los trabajadores son aquellos a los cuales no puede haber una renuncia expresa, ya que contienen un mínimo de garantías, susceptibles de ser superados, el Artículo 106 de la Constitución de la República, contiene el llamado principio de irrenunciabilidad: “Son nulas todas las estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos de los trabajadores aunque se expresen en un convenio o contrato de trabajo o en cualquier otro documento.”

Este principio se implementa con el fin de asegurar los mínimos que establece la ley y evitar que el trabajador renuncie a esos mínimos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, lo que implica que la tutelaridad se impone aun frente a acciones del mismo trabajador.

a) Principio de superación de derechos mínimos: Algunos tratadistas lo consideran como parte del principio de derechos mínimos, tal es el caso del Licenciado Walker Linares, y existen otros criterios que lo consideran un principio independiente, como es el caso del autor Fernández Molina, quien lo llama principio evolutivo. este es un principio que no debe regir solamente al derecho laboral, sino a todo el derecho en general, ya que está llamado a cambiar constantemente en concordancia con el entorno social, las circunstancias y las necesidades de los que intervienen en la

---

<sup>36</sup> Ob. Cit. Págs. 3, y 4.

relación jurídica dada, por lo que es llamado también derecho inconcluso o en constante desarrollo.

b) Principio de necesidad: Es necesario porque se separa de la concepción generalizada en el Derecho Común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores.

La condición de patrono y la característica de competitividad propia de los seres humanos ejercida sin límites legales, podría ser irremediabilmente nociva en las relaciones humanas que se dan en la contratación del trabajo; por ello, resulta necesario e imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevados a normas jurídicas, tomen como base los diversos factores y desigualdades de orden económico-social, entre patronos y trabajadores.

c) Principio de imperatividad: implica la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley. De nada valdría que el Estado en atención de las desigualdades sociales, estableciera disposiciones estatutarias a favor de la parte débil de la relación jurídica, si sobre la base del principio común de autonomía de la voluntad, se permitiera a esa parte débil ignorar la existencia de un estatuto que le ha sido concedido e impuesto para protegerle y que debe aplicarse de forma obligatoria, por lo tanto el principio de necesidad e imperatividad se encuentran sumamente ligados.

d) Principio de realismo: Según el inciso d, del cuarto considerando del Código de Trabajo, el derecho de trabajo, es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes.

Lo que se pretende en última instancia, no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio, precisamente, de ese componente mayoritario de la sociedad como es el asalariado.

e) Principio de objetividad: El derecho de trabajo es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Un ejemplo de la aplicación de este principio se da al momento de que las autoridades competentes resuelven las cuestiones que se someten a su conocimiento y decisión, en cuyo caso deben acudir a lo que preceptúan las leyes de trabajo, observando los fines de esta rama jurídica.

f) El derecho de trabajo es una rama de derecho público: Doctrinalmente existen razonamientos formulados por pensadores para establecer cuándo una rama jurídica es de derecho público y cuándo es de Derecho Privado, que principalmente tienen

como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación. No obstante el Código de Trabajo en su parte considerativa, sin entrar en detalles dispone: “El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.” Por ello puede afirmarse que cuando el legislador le dio carácter de derecho público acentuó su finalidad para que aún cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre se dé en función del interés social o colectivo, que el fin primordial de todo derecho público.

g) Principio conciliatorio: Este principio se encuentra consignado en el inciso f del cuarto considerando; por lo tanto, dejando de lado el término conciliación, el cual implica una pugna o lucha permanente, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes.

Sin embargo, la nueva dinámica laboral no pretende ahondar las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses. No se debe perder de vista la vocación conciliatoria que debe animar a esta disciplina, aceptando la existencia de diferencias por intereses encontrados, pero procurar la superación de las mismas, buscando puntos de convergencia y no magnificar las discrepancias.

h) El derecho de trabajo es hondamente democrático: De acuerdo con el inciso f del cuarto considerando, del Código de Trabajo, el derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población. Cabe explicar

que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardar los patronos a los trabajadores, lo cual obviamente no sólo tiene una vía.

i) Principio de in dubio pro operario: Este es un principio del derecho laboral el cual se encuentra consignado en el Artículo 106 de la Constitución de la República de Guatemala, el que establece: “En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador.”

Al hablar sobre interpretación, busca el sentido de la ley, es decir el principio de la condición más favorable; al referirse al alcance, se desea establecer a quién, cuándo y en dónde se puede aplicar la ley, es decir el principio de la norma más favorable.

La regla de la disposición más favorable para el trabajador no se reduce a las leyes en sí, sino que se extiende a todas las disposiciones laborales, como la costumbre, los usos, los pactos colectivos y hasta los contratos individuales de trabajo.

Este principio interpretativo no posee la generalidad demagógica que los pocos concededores o por demás interesados le atribuyen. En efecto, para resultar aplicable hay que encontrarse ante una duda normativa, y una duda que no haya podido resolverse por reglas explícitas legales o convencionales.



j) Principio de estabilidad en el trabajo: Respecto a este principio, el tratadista De La Cueva expresa: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.” Con el criterio formulado se puede desentrañar que la estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituir una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono; sin embargo esa obligación el patrono puede excepcionalmente dejar de cumplir, por razones imputables al trabajador o por circunstancias ajenas al patrono y al trabajador, que de alguna manera hacen imposible la continuación de la relación laboral. La estabilidad puede ser absoluta y relativa siendo el primer caso cuando se niega de manera total al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo y sólo puede llevarse a cabo esa disolución después de una autorización judicial; ejemplo de ello es la inamovilidad de la que gozan las trabajadoras en estado de gestación y el segundo caso cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación de trabajo, pero corre el riesgo que se le imponga por sanción el pago de una indemnización a favor del trabajador.

### **5.1. Análisis legal del fraude de Ley**

El fraude de ley es una figura jurídica de gran trascendencia práctica, gozando de un carácter multidisciplinar, consecuencia que provoca que dicha institución tenga eficacia y aplicación en todos los ámbitos y ramas del ordenamiento jurídico.

Vulneración de la norma jurídica, al amparo aparente, de otra norma o disposición diversa las características a de tratarse de un acto jurídico, no siendo suficiente la mera intencionalidad.

En apariencia, dicho acto encuentra apoyo en una norma jurídica, pues, de no ser así, se trataría de un acto contra ley, si bien esta norma de cobertura no tiene por finalidad amparar ese acto. El acto fraudulento persigue un fin condenado o prohibido por otra norma del ordenamiento. En principio, es indiferente que el actor tenga intención de eludir la norma defraudada, siendo suficiente con el resultado ilícito. ¿Cómo se aplica en este caso concreto? Es sabido que la causal del divorcio hoy en cuestión, no figura entre las causales de ley para que un juez le de trámite al proceso Ellos públicamente dicen que se aman, que su matrimonio marcha bien. De eso, deriva que el objeto de buscar la disolución del vínculo matrimonial, es eludir una norma constitucional.

Es un acto que persigue un resultado prohibido. ¿En dónde está contenida esta figura jurídica? En el Artículo 4. Actos nulos. Los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas expresas, son nulos de pleno derecho, salvo que en ellas se establezca un efecto distinto para el caso de contravención. Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y NO impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir. Entonces: Las resultas del trámite de divorcio, si se da la disolución del vínculo, no serán efectivas para el objeto planeado, que fue eludir una norma constitucional

prohibitiva. Ya que la los legisladores buscaron que la ley se protegiera a si misma, para que los mismos actos lícitos no se conviertan en instrumentos de delito. Se está violentando, de la misma manera, los principios constitucionales, al igual que sus intentos anteriores de pasar por encima de la ley.

## **5.2. Motivos por los cuales los patronos incurren en el fraude de ley con el propósito para no pagar prestaciones laborales**

El trabajo está enfocado hacia una comprensión de los cambios más importantes del Renacimiento, así como comprender los pasos que ha dado el hombre hacia su emancipación y la comprensión del mundo a partir de que se distingue por sí mismo de entre los demás individuos, como miembro de una sociedad moderna; sin el Renacimiento no se hubiesen podido dar estos cambios radicales.

Pensando objetivamente, el trabajo abarca únicamente los aspectos más relevantes de la historia moderna en Occidente, sin tomar en cuenta a América Latina. No se explicó la modernidad dentro de este espacio porque, básicamente el objetivo es entender por sí solos de qué manera la globalización ha permitido la expansión a todo el mundo del Estado moderno; con esto se quiere dar a entender que sin la modernidad, los países del Tercer Mundo no serían como lo son: la colonización influyó en el atraso de un desarrollo que se pudo haber dado; destacando La Revolución Industrial como generadora de avances tecnológicos, y de los medios de comunicación, son medios de expansión del capital en las sociedades modernas.

Los inicios de la edad moderna se caracterizan por el despertar del mundo urbano en Occidente, por el clima de intenso debate religioso que preludia la Reforma, por los síntomas de cambio en los comportamientos de la economía hacia formas precapitalistas y finalmente, por la alianza entre la ciencia y la tecnología. A partir del Renacimiento, el hombre comienza a tomar conciencia respecto a sí mismo y con respecto a la naturaleza. La naturaleza es fuente de explotación, porque es moldeada y acondicionada dentro de la vida de los renacentistas; su morada es artificial, es el nacimiento de la modernidad.

El hombre obtiene un nuevo modo de pensar, adquiriendo consigo su libertad y como consecuencia, contrae responsabilidad moral; por tanto, la dignidad designa la creación de la doctrina de los Derechos Humanos con el único fin de satisfacer las necesidades de las comunidades a las que se integra. El mundo, tal como lo conocemos ahora, es una mera respuesta a la modernidad, es decir, al suceso de cambios en el pensamiento del hombre, en donde su emancipación es uno de los rasgos principales, junto con el individualismo.

En el Renacimiento nace el valor del individuo y la dignidad se basa en la libertad del hombre. Al realizarse como seres humanos, su deber de individuo los invita a crear instrumentos que le sirven en su búsqueda de libertad y añade a su cotidianeidad una serie de máquinas (la imprenta inventada por Gutemberg, la máquina de hilar movida por agua de Arkwright y la máquina de vapor de Watt), creadas con la finalidad de una mejor forma de vida, un cambio radical del cual ni ellos tenían idea o imaginaron, iban a



revolucionar las vidas de prósperas generaciones. Descubren el ojo y la mano del hombre, generando la ciencia y poco después la tecnología; es un periodo en el cual el hombre comienza a liberarse y a conocer el mundo viéndolo como objeto, separándose de la visión teológica; de pertenecer a ella como otro objeto. El Renacimiento le hereda a la modernidad un racionalismo que reivindica para sí la ciencia y el progreso. Al manifestarse su racionalidad instrumental, -como Max Weber le llama- el hombre reintegra el cientificismo, dando paso al cálculo de los medios más útiles para lograr un fin determinado.

Es así que el pensamiento moderno conduce al hombre a crear aparatos tecnológicos. Detrás de la tecnología existe una secuencia de valimientos derivados de la modernidad y de la Revolución Industrial, la primera de las revoluciones tecnológicas. El Industrialismo trajo consigo el uso de maquinaria para el proceso de producción, así como la libertad derivada del contrato de nómina de trabajo capitalista que deja fuera a la violencia, quedando centralizada en las autoridades estatales (puntos clave del nuevo sistema de clases). Las manos son sustituidas por esta nueva maquinaria, retribuyendo al centro de trabajo.

La democracia simboliza la libertad de los pasados atropellos hechos por autoridades incompetentes del periodo posmoderno; además, la política queda en manos de pocos, después de que la vida del individuo es cada vez más despreocupada ante el mercado en que se disputan los intereses propios. Con la llegada del capitalismo, los medios de



producción (tierra, trabajo y capital) son de la propiedad privada; la mano de obra es despojada de ésta, convirtiéndose en una mano de obra asalariada. Esta relación conforma el eje principal del sistema de clases.

Las sociedades capitalistas se caracterizan por su innovación tecnológica: las instituciones y sus relaciones económicas son preponderadas por dichas innovaciones; el frenesí tecnológico se albergó en la máquina hecha por máquinas. En efecto, las sociedades desarrolladas como las de occidente de Europa, principalmente Estados Unidos, invirtieron en la construcción de nuevas máquinas que más tarde suplirán la mano de obra. Aquí debe hacerse hincapié en el empleo de la fuerza de trabajo, pues conlleva a un nuevo surgimiento del sistema de clases: al emplear hombres y mujeres en una situación de paro forzoso, son comprometidos a aceptar el trabajo en fábricas textiles. A lo largo del desarrollo de la historia del capitalismo, el proletariado se hace fuerte al unirse en protestas masivas y revueltas menores, provocando el hundimiento social a los gobiernos reaccionarios europeos e incitando visiones prematuras de un ocaso del capital en condiciones radicales, como las de Marx y Engels. Ciertamente, no es exacto que la propiedad privada de los medios de producción sea siempre y necesariamente una indebida explotación del trabajo y que cada propietario sea por eso mismo un parásito que vive y prospera con el trabajo ajeno. Lo que no significa empero, que el liberalismo y la modernidad no tengan qué decir sobre ciertas formas históricas del capitalismo. Si el capitalismo no es el mal, no se ha dicho con eso que todas las sociedades de régimen capitalista sean por eso mismo el bien.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Franco López, Landelino. **Ob. Cit.** Págs. 49



## CONCLUSIONES

1. Cuando se indica la falta de conocimiento de los derechos laborales, no se puede circunscribir a la mera ejecución de la ley y se dan a causa del alto índice de analfabetismo y al desconocimiento de los derechos laborales y que no permitan intervenir intensamente en la vida social.
2. Los derechos laborales mínimos, no cumplen con su objetivo de proteger y garantizar las condiciones de vida del trabajador, la administración en su actuar diario y enfrentándose a la generalidad como una de las características de las leyes y se vincula igualmente, a multiplicidad de asuntos que no son iguales.
3. Se puede establecer que el acto fraudulento de ley como una modalidad del acto contra las normas laborales nacionales plasmadas tanto en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala ya que los derechos laborales mínimos son violados constante por los patronos.
4. En la contratación laboral el fraude de ley no implica un actuar arbitrario y no es posible que se pueda dar todo en cuanto que su campo de aplicación, tomando como base lo establecido en la ley y se deben dar los supuesto que contiene el Artículo 18 del Código de Trabajo, en consecuencia para que exista fraude de ley debería existir una simulación de relación laboral.







## RECOMENDACIONES

1. Para fomentar el conocimiento de los derechos laborales mínimos es necesario que el Estado de Guatemala, a través del Organismo Legislativo revise la legislación laboral existente y reforme todas aquellas disposiciones que impliquen discriminación, renuncia, o disminución de los derechos universales reconocidos a todos los trabajadores.
2. Que la Inspección General de Trabajo realice supervisiones a los patronos con reincidencia en fraude de ley y así poder aplicar sanciones a estos y que no dañen la dignidad y economía del trabajador a cuyas prestaciones tiene derechos.
3. Realizar a través de la Inspección General de Trabajo, seminarios, conferencias y todo tipo de encuentros entre trabajadores y patronos, para que se comprenda la necesidad de conocer los derechos sociales mínimos y como consecuencia de esto se lleve a la realidad una paz social que sólo se logrará a través de satisfacer las necesidades de la población.
4. Considero que se debe amonestar a los patronos que buscan evadir el pago de prestaciones laborales en fraude de ley hacia los trabajadores, por ello es importante que la Inspección General de Trabajo inicie procesos por faltas laborales y se sancione a los infractores con multas para que no incurran en estas anomalías.





## BIBLIOGRAFÍA

- BOZA PRO, Guillermo. **Fundamentos del derecho del trabajo**. Curso a distancia para magistrados, publicación de la academia de la magistratura, Lima, Perú: Ed. Escuela Activa, S. A. 2000.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil**, Guatemala, Ed. Estudiantil Fénix, Cooperativa de Ciencia Política. R.L. Universidad de San Carlos de Guatemala, marzo 1996.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina Editorial Heliasta. 1976.
- CARNELUTTI, Francesco. **Derecho y proceso**. Ediciones jurídicas. Europa América. Buenos Aires, Argentina. 1971.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho laboral mexicano**. Tomo II. Editorial Porrúa, S.A. México. 1978.
- FERNÁNDEZ MOLINA, LUIS. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Ius ediciones. Guatemala. 2008.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2004.
- FRANCO LÓPEZ, Cesar Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Guatemala; Editorial Estudiantil Fénix. 2006.
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala, Ed. Impresos Industriales, 1985.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. **Los principios del derecho del trabajo**. 2ª ed., Argentina, Buenos Aires, Argentina, Ediciones Desalma 1968.
- Real Academia Española. **Diccionario de la lengua española**. Madrid, España: edición electrónica por José Antonio Millán y Rafael Millán, 1992.
- RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. **Derecho del trabajo individual**. Quinta Ed., Lima- Perú, Ediciones Edial, 2000.
- RODRIGUEZ, RODRIGUEZ, Joaquín. **Derecho mercantil**. Editorial Porrúa, S.A. México. 1966.



URRUTIA OSORIO, Jorge Alberto. **Análisis jurídico de los motivos determinantes para que el contrato de servicios domésticos se perfeccione de forma verbal.** Trabajo de tesis. Universidad de San Carlos de Guatemala. 2007.

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

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

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

VERONICA LÓPEZ, Lilian Soto. Hugo Valiente. **Trabajo doméstico remunerado en Paraguay.**

WALKER LINARES, Federico. **Derecho de trabajo.** Barcelona España: Edi. Ariel, 1975.

[www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/fraude-de-ley/fraude-de-ley.htm](http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/fraude-de-ley/fraude-de-ley.htm). fecha de consulta 20 de octubre de 2011.

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo.** Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441 del 5 de mayo de 1971.

**Ley del Organismo Ejecutivo.** Decreto Número 114-97, del Congreso de la República de Guatemala, de 13 de noviembre de 1997.

**Ley del Organismo Judicial.** Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1748, 1969. de 10 de enero de 1987.