

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

**VIOLACIÓN DE LOS PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y DERECHOS MÍNIMOS
ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA EN
LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS BAJO EL RENGLÓN
CERO VEINTINUEVE DE LOS TRABAJADORES, EN EL MINISTERIO DE
SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL DE GUATEMALA**

GUILLERMO ALFREDO FRANCO ZEPEDA

GUATEMALA, MARZO 2013

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

**VIOLACIÓN DE LOS PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y DERECHOS MÍNIMOS
ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA EN
LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS BAJO EL RENGLÓN
CERO VEINTINUEVE DE LOS TRABAJADORES, EN EL MINISTERIO DE
SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL DE GUATEMALA**

TESIS

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

Por

GUILLERMO ALFREDO FRANCO ZEPEDA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, marzo 2013

**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 Marroquin Mijangos
VOCAL V: Br. Rocael López González
SECRETARIA: Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera fase

Presidente: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
Secretario: Lic. Jaime González Dávila
Vocal: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo

Segunda fase

Presidente: Licda. Magda Nidia Gil Barrios
Secretario: Lic. Marco Tulio Pacheco Galicia
Vocal: Lic. Víctor Manuel Soto Salazar

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).

Licda. Blanca Elena Beteta Sologaistoa
13 avenida "B" 2-18 zona 4 Mixco
Tel: 24324155



Mixco 28 de Agosto del 2012

Lic.
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente.

Respetable Licenciado Mejía:

De conformidad con el nombramiento emitido en fecha veintitrés de noviembre de dos mil once, en el cual se me nombra como asesora de Tesis en el trabajo de investigación del Bachiller: **GUILLERMO ALFREDO FRANCO ZEPEDA**, titulado **"VIOLACIÓN DE LOS PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y DERECHOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA EN LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS BAJO EL RENGLÓN CERO VEINTINUEVE DE LOS TRABAJADORES, EN EL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL DE GUATEMALA"**.

En relación a los extremos indicados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público se establece lo siguiente:

- **Contenido científico y técnico de la tesis:** En el presente trabajo se investigan extremos relacionados con normas nacionales y derecho comparado en relación al contrato de trabajo a plazo fijo haciendo una relación con el contrato 029 objeto de la presente investigación. Las repúblicas de El Salvador, Honduras, Brasil, México, El Ecuador y por último Italia dan sus conceptos y diferencias en relación a la legislación guatemalteca con características y elementos diferentes que son analizados en el texto de la investigación.
- Históricamente gobiernan los mismos elementos de los contratos, conceptualizándolo como el vínculo económico jurídico mediante el que una persona llamada trabajador queda obligada a otra persona llamada patrono a prestar sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.
- Los elementos importantes del contrato de trabajo siempre serán, el trabajador, patrono, la prestación del servicio, la dependencia o subordinación, salario. Sea cual fuere el contrato estos siempre serán sus elementos. Y siendo que el que nos ocupa en la presente tesis, es el contrato cero 29, en donde se dan los mismos elementos con la variante de que al trabajador contratado por medio del contrato 029 se le exige en igualdad de

Licda. Blanca Elena Beteta Sologaitoa
13 avenida "B" 2-18 zona 4 Mixco
Tel: 24324155



condiciones con los demás contratos como lo es el renglón 011. Ambos contratos tienen las mismas obligaciones pero no los mismos derechos.

- Por eso se dice que el contrato 029 siendo un contrato de servicios técnicos, esencialmente consensuales, creado por el simple juego de la autonomía de la voluntad de las partes, mientras que el contrato de trabajo es un contrato reglado, en el cual la autonomía de la voluntad se ve limitada por la ley en beneficio de la parte más débil de la relación o sea el trabajador.
- El contrato 029 es común que se utilice en la mayoría de las instituciones o Ministerios del Estado bajo la modalidad de contrato de servicios técnicos. El 30 de diciembre de 2004, lo ubica como contrato personal temporal, en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social no es la excepción. Este renglón tiene su base legal en el Manual de clasificación presupuestaria para el sector público de Guatemala acuerdo 215-2004 emitido por el Ministerio de Finanzas Públicas.
- **Metodología y técnicas de investigación utilizadas:**
La presente investigación se basa en el Método Científico, preponderando el método inductivo, que va de menor a mayor, haciendo un análisis de la ley primeramente y luego recopilando leyes nacionales e internacionales para hacer la plataforma en la cual se desarrolla el presente estudio desplegándose en ella la importancia de los principios, garantías y derechos mínimos que establecen la legislación laboral guatemalteca en relación a los servicios técnicos bajo el renglón 029.
- **Redacción:**
La misma se basa en un orden lógico y cronológico para una mejor comprensión del lector, llevándolo desde los conceptos más sencillos al estudio central integrado en el contexto doctrinario.
- **Contribución Científica del presente tema:**
Personalmente se considera la presente investigación un aporte humano con un valor incalculable. Lleva inmerso un esfuerzo invaluable que aporta no solo al estudiante de derecho, al profesional y al lector en general un conocimiento al concepto del contrato bajo el renglón 029.
- **Conclusiones y Recomendaciones:**
El contrato cero veintinueve que se suscribe en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, sujeta al trabajador a la subordinación de un superior jerárquico, habiendo una simulación de contrato de trabajo, siendo nulo de pleno derecho. Para ello las organizaciones sindicales del país deben organizarse para denunciar estas violaciones laborales ante la organización internacional del trabajo.
- **Bibliografía:**
Los textos utilizados constituyen bibliografía actualizada de última generación, tanto nacional como internacional, siendo autores y textos reconocidos los siguientes: Guillermo Cabanellas, Hugo Calderon Morales, Silvia Contarino, César Landelino Franco, Roberto García Martínez, Olea Alonso. Textos importantes como Tratado del Derecho de Trabajo, Tratado de Derecho Laboral, El Derecho de Trabajo y sus Contratos, Diccionario Enciclopédico de Derecho,

Licda. Blanca Elena Beteta Sologaistoa
13 avenida "B" 2-18 zona 4 Mixco
Tel: 24324155

Vocabulario Jurídico, Derecho Mexicano del Trabajo, Ley del Servicio Civil,
Ley Orgánica del Presupuesto. Etc.

En conclusión y atendiendo a lo indicado en el Artículo 32 del Normativo para la
Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del
Examen General Público, informo a usted, que **APRUEBO**, la investigación
realizada, por lo que con respecto al trabajo realizado por el sustentante,
Bachiller, **GUILLERMO ALFREDO FRANCO ZEPEDA**, emito
DICTAMEN FAVORABLE.

Licda. Blanca Elena Beteta Sologaistoa
Colegiada: 5347

LICENCIADA
BLANCA ELENA BETETA SOLOGAISTOA
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 11 de septiembre de 2012.

Atentamente, pase a el LICENCIADO ELMER RONALDO ESPINA FIGUEROA , para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante GUILLERMO ALFREDO FRANCO ZEPEDA, intitulado: "VIOLACIÓN DE LOS PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y DERECHOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA EN LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS BAJO EL RENGLÓN CERO VEINTINUEVE DE LOS TRABAJADORES, EN EL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL DE GUATEMALA".

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



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

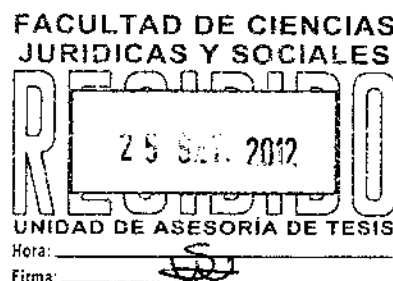
cc.Unidad de Tesis
BAMO/lyr.



Lic. Elmer Ronaldo Espina Figueroa
13 Av. "B" 2-18 Zona 4 de Mixco, Colonia Valle del Sol
Tel. 24323611

Guatemala 25 de Septiembre del año 2012

Licenciado Bonerge Amílcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Con todo respeto indico a usted, que me es grato comunicarle, que he cumplido la función de REVISOR de la Tesis del estudiante **GUILLERMO ALFREDO FRANCO ZEPEDA**, intitulado **"VIOLACIÓN DE LOS PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y DERECHOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA EN LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS BAJO EL RENGLÓN CERO VEINTINUEVE DE LOS TRABAJADORES, EN EL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL DE GUATEMALA"**. el cual a mi criterio, cumple con todos los requisitos y formalidades requeridos por lo tanto emito el dictamen siguiente:

1. Contenido científico y técnico: como lo expresa el sustentante, es necesario que el Estado de Guatemala a través del Organismo Ejecutivo, vele por la modificación a las leyes y reglamentos, relativos al contrato de servicios técnicos, con el objeto de que las instituciones no violen las leyes laborales al contratar una determinada cantidad de su personal, esto con el fin de evitar que se utilice como una simulación de los contratos de trabajo.
2. Metodología: el presente trabajo de investigación tiene como base el método científico utilizando primordialmente la observación. Constitución científica: el desarrollo del presente trabajo se construye como un aporte técnico científico, que ha cumplido con todo el procedimiento del método científico.

M. R. Zepeda

3. Conclusiones y recomendaciones: el sustentante llego a la conclusión de que se violentan los principios, garantías y derechos mínimos establecidas por la legislación laboral guatemalteca, en el preciso momento de suscribir con los trabajadores, el contrato de trabajo, en virtud de que las prestaciones económicas y sociales a las que tienen derecho no se las hacen efectivas, recomendando en el presente trabajo de tesis la eliminación de los contratos de servicios técnicos con la finalidad de frenar las violaciones a las leyes laborales.
4. Bibliografía: constituye compendios, manuales, de autores entre estos, Guillermo Cabanellas de Torres, Landelino Franco López, Hugo Calderón Morales, además leyes importantes como el Código de Trabajo, Código Civil, Ley del Servicio Civil y Constitución Política de la República de Guatemala.

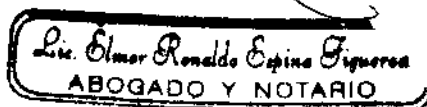
Es por ello que al haber cumplido con los requisitos establecidos, en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, resulta procedente otorgar el presente DICTAMEN FAVORABLE, al bachiller **GUILLERMO ALFREDO FRANCO ZEPEDA** aprobando el trabajo de tesis revisado.

Sin otro Particular

Atentamente:

[Firma]
Licenciado Elmer Ronaldo Espina Figueroa

Colegiado 4663





FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria,
GUATEMALA, G. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, 07 de enero 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de el estudiante GUILLERMO ALFREDO FRANCO ZEPEDA titulado VIOLACIÓN DE LOS PRINCIPIOS, GARANTÍAS Y DERECHOS MÍNIMOS ESTABLECIDOS EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA EN LA CONTRATACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS BAJO EL RENGLÓN CERO VEINTINUEVE DE LOS TRABAJADORES, EN EL MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA Y ASISTENCIA SOCIAL DE GUATEMALA . 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/lyrc

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rosario'.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO

A large, stylized handwritten signature in black ink, likely belonging to the Dean, Lic. Avidán Ortiz Orellana.



A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Rosario'.



DEDICATORIA

- A MIS PADRES:** German Evaristo Franco Santos, por su esfuerzo para obtener este logro y por ser la persona a quien más admiro; Gladis Aracely Zepeda Lima por su amor y dedicación.
- A MI ESPOSA:** Wendy Marleni Corado Ramos, gracias por todo su amor, al compartir conmigo los momentos más felices y tristes de nuestras vidas; y ser la persona que incondicionalmente más me ha apoyado.
- A MIS HIJOS:** Jeremi Antonio y Katherine Rocío, por ser los pilares de mi vida, y razón de mi existencia.
- A MIS HERMANOS:** Juan Estuardo, Wilber Omar, Carlos Antonio, con mucho cariño y aprecio.
- A MIS SOBRINOS:** Ashley, Wilber, Robson, Leandro, Karla; con mucho amor.
- A MIS TÍOS:** Héctor Franco, Carlos Franco (QEPD), Gloria Esperanza, Luis Enrique, José Domingo (QEPD), por todo su cariño.
- A MI SUEGRA:** Floridalma Ramos, por todo su amor y apoyo incondicional.
- A MIS CUÑADOS:** Víctor, Abimael, Diana, Zully, con mucho cariño y respeto; a todos en especial, por todo el amor brindado a mis hijos.
- A LA LICENCIADA:** Blanca Elena Beteta, por el cariño, confianza, amistad y el apoyo brindado.
- AL LICENCIADO:** Rubén Antonio de la Rosa Monzón, por el conocimiento compartido y sus sabios consejos.
- AL LICENCIADO:** Freedyn Waldemar Fernández Ortiz, por su cariño y amistad incondicional.

A MIS AMIGOS:

Leonel Vásquez, Víctor González, Enrique Chacón, José González, Hugo Gómez, Cesar Yantuche, Roberto Pineda, Nery Monroy, Mario Villa Nueva, Edgar Morales, Pablo Montenegro, Carlos Ávalos, Ana Zea y a los Licenciados Allan Taylor, Guillermo Gil, Marco Antonio Ramos, Julio Pablo Morales, Elmer Espina, Erick Flores, Pablo Hernández, Helbert Blanco, Ismael Camey, Griselda López, Berta Angélica García gracias por el cariño, apoyo y tiempo compartido.

A MI CASA DE ESTUDIOS:

Universidad de San Carlos de Guatemala y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por la oportunidad de formarme académica, socialmente y ser un profesional.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El contrato individual de trabajo.....	1
1.1. Origen del contrato de trabajo.....	1
1.2. Definición legal de contrato individual de trabajo.....	4
1.3. Definiciones doctrinarias del contrato individual de trabajo.....	5
1.4. Elementos generales del contrato de trabajo.....	7
1.5. Elementos especiales del contrato individual de trabajo.....	10
1.6. Características del contrato individual de trabajo.....	13
1.7. Clasificación del contrato individual de trabajo.....	15
1.8. Clasificación de los contratos de trabajo por su forma de contratación...	17
1.9. Derechos y obligaciones que se derivan del contrato de trabajo.....	18
1.9.1. Obligaciones del patrono.....	19
1.9.2. Derechos del patrono.....	22
1.9.3. Obligaciones de los trabajadores.....	24
1.9.4. Derechos de los trabajadores.....	26

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo a plazo fijo	27
2.1. Naturaleza del contrato por tiempo determinado a plazo fijo.....	29
2.2. Características del contrato a plazo fijo	31
2.3. Alcances y efectos.....	33
2.4. Derecho comparado de la continuidad del contrato a plazo fijo.....	35

CAPÍTULO III

3. El contrato de servicios técnicos bajo el renglón cero veintinueve en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social de Guatemala.....	39
3.1. Concepto de contrato.....	40
3.2. Funciones del contrato.....	44
3.3. Naturaleza jurídica del contrato.....	45
3.4. Clasificación de los elementos del contrato.....	46
3.5. Clases de contratos.....	49
3.5.1. Contrato civil.....	49
3.5.2. Contrato mercantil.....	50
3.5.3. Contratos administrativos.....	51
3.6. Diferencias entre contratos laborales, civiles y administrativos.....	53
3.6.1. Contratos laborales.....	53
3.6.2. Contratos civiles.....	55
3.6.3. Contrato administrativo.....	56
3.7. Contratos de servicios técnicos.....	57
3.8. Efectos del contrato de servicios técnicos.....	59
3.9. Renglón cero veintinueve.....	60
3.10. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.....	60

CAPÍTULO IV

4. Principios y garantías mínimas en materia laboral, que se vulneran a los Trabajadores, en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, al realizar los contratos de servicios técnicos bajo el renglón 029.....	69
4.1. Principios en materia laboral.....	69
4.2. Garantías mínimas laborales.....	76
CONCLUSIONES.....	88
RECOMENDACIONES.....	90
BIBLIOGRAFÍA.....	91

INTRODUCCIÓN

Esta investigación se desarrolla precisamente por ser un tema medular en el campo laboral, la contratación de servicios técnicos. La categoría del renglón cero veintinueve, fue creada para permitir la contratación de personal técnico para trabajos temporales, sin que los trabajadores tengan la categoría de empleados públicos permanentes. El campo central de la investigación se circunscribe en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, constatándose la desmedida utilización de este contrato, determinándose que efectivamente se violentan los principios, garantías y derechos mínimos que establecen las leyes laborales, siendo el objetivo principal de la investigación aportar las herramientas que permitan a los trabajadores y estudiantes un conocimiento amplio acerca de la problemática que trae consigo el contrato de servicios técnicos, así como la inestabilidad laboral que el mismo genera y las posibles soluciones que se puedan aportar a este fenómeno.

En términos generales y no menos importantes, se infiere que el derecho al trabajo que tienen los guatemaltecos constituye el mínimo de garantías sociales que tienen por objeto ser la base del desarrollo económico y social de cada familia, lo que trae como consecuencia que el Estado como garante de esos derechos deba proteger en forma eficiente y sistemática al trabajador como tal. La condición de los empleados públicos se define por las categorías presupuestarias para el sector público de Guatemala, siendo el más importante aquel en el cual ubica a los trabajadores permanentes quienes tienen relación laboral con el Estado a través de un contrato individual de trabajo, lo que trae como consecuencia que tengan todos los beneficios que las leyes laborales establecen,

así como la estabilidad laboral y todos los beneficios económicos y sociales que de él se derivan. Es importante señalar que la tesis se divide en cuatro capítulos, con el objeto de comprender el porqué de la utilización de este contrato. El primer capítulo desarrolla el contrato individual de trabajo, antecedentes históricos, definición legal y doctrinaria del mismo, elementos generales y especiales, naturaleza jurídica, características, derechos y obligaciones que se derivan de este contrato etc; el segundo capítulo hace referencia de la naturaleza, alcances y efectos, derecho comparado de la continuidad del contrato de trabajo a plazo fijo; el tercer capítulo está relacionado con el contrato de servicios técnicos en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, antecedentes de este contrato, clases de contratos, civil, mercantil y administrativo, sus diferencias, simulación del contrato en la institución de mérito; y el último capítulo desarrolla los principios y garantías en materia laboral que vulneran la contratación del personal bajo el renglón cero veintinueve en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, la hipótesis es comprobada, determinándose la efectiva violación a los derechos de los trabajadores contratados bajo este renglón frente a las garantías que otorga nuestra carta magna.

El método y técnicas de la presente investigación es enfocado desde un punto de vista jurídico social, utilizando el método deductivo e inductivo, analítico y sintético. Además de las técnicas de investigación científica como lo es la observación alimentada de la bibliografía nacional e internacional considerada por los mejores tratadistas en materia laboral como de "última generación".

CAPÍTULO I

1. El contrato individual de trabajo

1.1. Origen del contrato de trabajo

El contrato de trabajo guarda semejanza con los contratos de adhesión, en vista de que no puede celebrarse si no es sujeto a condiciones mínimas establecidas por el Estado a través de las normas jurídicas, en defensa de los trabajadores, quienes se encuentran en inferioridad de condiciones ante la clase patronal. Analizando la historia del hombre, siempre ha existido dos clases en las cuales se encontraba dividida la sociedad: los que trabajan para otros y los que se benefician del mismo. De esa cuenta, se ha dividido en cinco fases la evolución de la organización del trabajo: "Régimen de esclavitud, régimen de servidumbre, régimen de corporaciones, régimen de manufacturas y régimen del asalariado."¹

En el régimen de esclavitud, la vinculación del trabajo revestía un carácter real de dominio, siendo considerada la actividad manual como vil y deshonrosa. El esclavo se encontraba en perpetua y absoluta sumisión a su amo; por tanto, no puede hablarse del contrato de trabajo, cuando el trabajador era considerado una cosa. En el régimen de servidumbre, el hombre ya no pertenecía al amo, sino a la tierra. De esa manera se va convirtiendo en pequeño propietario obligado a entregar parte de los frutos que cultiva, quedándose con el remanente. En este régimen hay una especie de vinculación entre las partes; ante todo el siervo, ya no era considerado una cosa, sino un ser humano y, por

¹ Franco López, César Landelino, **Derecho sustantivo individual del trabajo**, pág. 125

ende, con derechos y obligaciones y no solamente éstas. Los señores feudales, dueños de la tierra, debían respetarlo y darle protección. Estos, a su vez, eran acreedores de fidelidad y obediencia. En esta época aparecen algunas regulaciones como la indivisibilidad de la jornada, que era de sol a sol; no se permitía la sustitución de las partes en la prestación del trabajo.

El régimen de las corporaciones, trae consigo un cambio fundamental en las vinculaciones laborales. Conocida en la organización de las corporaciones, a cuyo frente se encontraba el maestro, que era el empleador. En un principio solo existía la categoría de los aprendices a la que, con el correr del tiempo, se le agregó la de compañeros. Aquellos estaban totalmente sometidos al maestro; éste les daba casa, alimentos, les impartía la enseñanza de su oficio hasta adquirir la categoría de maestro y cuando ello se hizo difícil de obtener, la de compañero. Los compañeros eran aprendices que habían completado la enseñanza y al no poder obtener una maestría, trabajaban a las órdenes de un empleador. Todavía no se puede señalar un contrato de trabajo entre el maestro y el aprendiz, si bien era necesaria la voluntad de ambos para iniciar la enseñanza; en muchas ocasiones el aprendiz, siendo menor de edad, era colocado en casa del maestro sin consultar su opinión. Se puede decir que empieza a vislumbrarse tímidamente el contrato de trabajo en el caso de los compañeros, si bien estaba tan minuciosamente regulada la actuación de ambas partes, que puede decirse, sólo existía en el momento de ponerse de acuerdo en dar comienzo a la vinculación. El período de las manufacturas, da comienzo a la existencia del contrato de trabajo. Se paga un salario, pero en cuanto a las demás circunstancias se encontraban totalmente regladas por el soberano. El trabajador podía adherirse a los reglamentos administrativos dictados, sin poder discutir sus términos y, mucho menos, modificarlos. El trabajador tampoco tenía

libertad de elección o de retirarse, pues la manufactura monopolizaba la región y el trabajador, a quien se le cerraba la puerta de una de ellas, perdía casi todas las esperanzas de obtener empleo.

La revolución Francesa, fue la que puso la piedra angular al contrato de trabajo. El maquinismo, la concentración obrera, la demanda constante de la mano de obra, la alteración profunda en las relaciones entre trabajadores y empleadores, incide plenamente sobre la vinculación laboral, la cual adquiere así un contenido netamente de ese carácter. Se considera que este período pasó por tres fases. La primera de carácter jurídico, la segunda económica, y la última, de carácter social.

La primera se caracterizaba por la existencia de un concepto de justicia que debe reglar las relaciones obrero-patronales. Nace así la teoría del riesgo profesional, para minimizar las consecuencias de los infortunios laborales; la del abuso del derecho para los despidos y la del enriquecimiento sin causa, para corregir ciertas situaciones abusivas. Igualmente surge el concepto de subordinación para caracterizar al trabajador amparado por el derecho laboral. La segunda fase se caracterizaba porque las normas jurídicas destinadas a proteger al trabajador van siendo, en la práctica, reemplazadas por mecanismos económicos. Por otra parte el gremialismo hace que se inviertan los factores y la parte fuerte es la obrera. Quedan fuera del campo legal una serie de actividades económicamente débiles que no ostentan la calidad de dependientes y, entonces, el derecho de trabajo estira sus normas para comprenderlos. La última fase, la social, tiene en cuenta la íntima vinculación que existe entre las distintas manifestaciones de la vida social.

El binomio trabajador-empleador está siendo sustituido por el trinomio Estado, trabajador y empleador y la manera de llevar a cabo esta tercera etapa es la seguridad social.

En un principio de esta evolución, cuando nace el contrato de trabajo, se proyecta como un contrato más entre los reglados por el derecho civil; se le encuadra dentro de los contratos de arrendamiento de servicios. Nace bajo el régimen liberal y democrático que caracterizó el siglo XIX y comienzos del XX, en el cual, la ley estaba al servicio de los particulares, garantizando la acción de estos hasta límites intolerables. Es en base a ello que tres principios gobiernan el mundo contractual: la llamada autonomía de la voluntad privada, la libertad de contratación y la seguridad jurídica como garantía de los derechos individuales. En esa época aparecen los convenios colectivos que también fijan condiciones de trabajo. De esta manera se va consolidando y llega al estado actual en que, tanto la doctrina como la legislación están conformes en que el contrato de trabajo debe ser reglado y controlado, no solo por el Estado, sino también por las partes, mediante los convenios colectivos.

1.2. Definición legal del contrato individual de trabajo

El Artículo 18 del Código de Trabajo, (Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala), Estipula: "Contrato Individual de Trabajo, sea cual fuere su denominación es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (Trabajador), queda obligada a prestar a otra (Patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma". Se considera que

es la definición más exacta y completa, en virtud que contiene los elementos necesarios en nuestra legislación para la existencia de una relación laboral y que son los siguientes:

a) Vínculo Económico – Jurídico: En virtud del cual se constituye el contrato individual de trabajo, como oneroso, al existir una prestación de por medio, y por que hace nacer derechos y obligaciones entre las partes.

b) Prestación personal del servicio o ejecución de la obra: Debido a que el contrato de trabajo es personalísimo, es decir que no es aceptable que el trabajo sea realizado por otra persona, ya sea por encargo o defecto del trabajador.

c) Dependencia continuada y dirección Inmediata o delegada: La cual consiste en la obligación que tiene el trabajador de obedecer los mandatos del patrono o la sujeción a la voluntad ajena.

d) Que exista una remuneración: Que es simplemente la retribución de carácter pecuniario que da el patrono al trabajador, por el servicio que éste presta.

De lo anterior se desprende, que si faltare cualquiera de dichos elementos no existe relación laboral, de allí que muchos casos son materia del Derecho Civil.

1.3. Definiciones doctrinarias del contrato individual de trabajo

“Contrato de trabajo, es una convención por lo cual una persona (trabajador, empleador, obrero), pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica,

individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración".² El tratadista Guillermo Cabanellas, indica: "Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retributiva de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona (El patrono, empresario, empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador".³ Al respecto, Roberto García Martínez, señala: "que la convención por la cual una persona se compromete a poner su actividad a disposición de otra, bajo la subordinación de con quien ella se coloca, mediante una remuneración".⁴

Consideramos atinado el análisis que realiza, el licenciado Landelino Franco, al indicar: "personalmente, como autor de esta obra, me inclino por el concepto que se sustenta sobre la subordinación como elemento caracterizador del contrato, pues si este no existiera, los riesgos derivados de la ejecución de los servicios serían imputables al trabajador".⁵

En la legislación laboral Guatemalteca, así como en otras legislaciones de otros estados, el contrato de trabajo no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley impone limitaciones a la misma, encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador, a ese respecto, el considerando cuarto, inciso c) del Código de Trabajo, establece: "El derecho de trabajo es un derecho

² Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, págs. 170 y 171.

³ Cabanellas de Torres, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, págs. 3411 y 3412.

⁴ García Martínez, **El contrato de trabajo**, pág. 201.

⁵ García, **Ob. Cit**; pág. 136.

necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede 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 tiene un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y de desigualdad de orden económico social". Hay que tomar en cuenta que las normas del Derecho del Trabajo no pueden ser renunciadas por los interesados en la realización de un contrato de trabajo, de acuerdo al Artículo 102 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. De lo anterior se deduce que mediante la contratación individual de trabajo, debe ampliarse el mínimo de garantías sociales, protectores del trabajador, tema que será desarrollado más adelante en un capítulo específico, y el cual es el tema esencial en el desarrollo de la presente investigación.

1.4. Elementos generales del contrato de trabajo

➤ Capacidad

En términos generales se reconocen dos clases de capacidad: De goce y de ejercicio. La capacidad de goce, es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos, es sinónimo de personalidad jurídica. La capacidad de ejercicio, es la facultad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los deberes y derechos jurídicos.

En el campo estrictamente jurídico, la capacidad es la aptitud o idoneidad que se requiere para ejercer una profesión, oficio o empleo. En principio la capacidad laboral se

adecua a las disposiciones laborales del derecho común, aunque con características especiales. Destacan en primer término, la igualdad contractual reconocida a hombres y mujeres en el derecho de trabajo y el establecimiento de una mayoría de edad anticipada con respecto a la civil. Otra circunstancia peculiar en cuanto a capacidad, proviene de la índole personalísima de la prestación laboral, que exige la acción del mismo trabajador y excluye la obligación por representante legal.

➤ **Consentimiento**

El consentimiento se basa en la libertad de trabajo, plasmada en la Constitución vigente, así como en el Código de Trabajo, en el artículo 6 primer párrafo, estipula: "Solo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca".

Asimismo, se establece esta libertad en lo señalado en los Artículos 18 y 19 del Código de Trabajo, ya que el mismo concepto de contrato implica el concepto de consentimiento. Expresa o tácitamente, el consentimiento es requisito esencial del contrato de trabajo; si falta, puede haber trabajo, pero no contrato. Si la voluntad individual de las partes presenta esa importancia para crear el vínculo contractual, no reviste la misma trascendencia para la regulación concreta, para establecer las distintas cláusulas de la estipulación. Se debe esto a que la voluntad del legislador al servicio de la justicia y para equilibrar la posición del trabajador, traza los derechos y obligaciones

principales del contrato de trabajo, sin permitir derogaciones ni ante el acuerdo dual del acreedor y deudor de trabajo. Por esa razón, el consentimiento resulta eficaz para iniciar o para rescindir por mutuo acuerdo el contrato de trabajo; pero no para modificar las cláusulas esenciales de la relación jurídica, fijadas previamente por el legislador o en los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

➤ **Objeto**

El objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo. Guillermo Cabanellas cita en su obra, Compendio de Derecho Laboral, tomo I, la diferencia entre objeto de la obligación y objeto del contrato, indicando que el objeto de la obligación, es la prestación prometida y el objeto del contrato, que es el negocio jurídico que las partes quieren realizar.

El objeto de la obligación puede consistir en la transmisión de un derecho de propiedad o de alguna de sus desmembraciones en el servicio del hombre o en las producciones de la inteligencia. El objeto de la misma puede consistir en dar, hacer o no hacer. La obligación laboral, de acuerdo con ese planteamiento, la integran los servicios del trabajador, es patrimonial y consiste en hacer. La prestación obligacional debe ser posible, ya que la imposible no obliga; lícita, porque la ilicitud expone a la nulidad y a las sanciones; y personal, porque el trabajador y solo él debe realizar los servicios o tareas concertadas.

“El objeto del contrato tiene que reunir también los caracteres expresados para la obligación; pero cabe que, siendo licita ésta, como lo es realizar un trabajo honrado, sea ilícito el contrato, por haberse estipulado que sea vitalicia la prestación laboral”.⁶

1.5. Elementos especiales del contrato individual de trabajo

➤ Trabajador

El Artículo 3 del Código de Trabajo, establece: “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”.

Doctrinariamente trabajador es quien realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Entendiéndose pues que trabajador solo pueden ser personas físicas, ya que las personas jurídica o abstracta no pueden ejecutar por si una prestación de servicio, sino que necesitan valerse de aquellas.

➤ Patrono

El Artículo 2 del Código de Trabajo, establece: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Entendiéndose pues, que patrono es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él. Tal

⁶ Cabanellas de Torres, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 397.

vínculo jurídico puede proceder de un contrato o resultar de hechos, derivados de la prestación o relación laboral.

Configura una singular labor de los patronos una posibilidad excluida para los trabajadores, el hecho de que puedan ser representados por terceras personas, a lo que se le conoce como representación patronal. Por el contrario la prestación que realiza el trabajador tiene que realizarse personal y físicamente. Además, por ser una actividad de dirección, donde cabe lo impersonal y lo colectivo, el empresario puede ser un ente abstracto, como una sociedad regida por sus directores o gerentes, talvez sometidos a un sueldo, aunque mayor, de igual fijeza que el del subordinado.

➤ **La prestación de servicios personales del trabajador**

Como se deduce del Artículo 19 del Código de Trabajo, la relación laboral inicia, propiamente, con la prestación del servicio, esto es, en el momento en que el trabajador comienza a desarrollar su energía de trabajo, es decir, a cumplir con su obligación fundamental. El trabajador por una parte encuentra una empresa organizada cuyo funcionamiento responde a ciertas reglas de orden legal y profesional, así como a normas que la propia empresa genera como toda otra comunidad socio económico.

Por la otra, lo hace normalmente formando parte de una asociación profesional o encontrándose sometido a sus normas. Todo este complejo normativo que emana de la empresa, del sindicato o de las leyes que fijan las condiciones en el cual es permitido el trabajo subordinado en el mundo libre, así como aquellas que derivan de los convenios

colectivos usos y costumbres; lo encuentra rigiendo el trabajador en el momento de celebrar el contrato, lo que quiere decir, que tales normas no se refieren al convenio que ajusta con el patrono, sino que tiene que ver exclusivamente con el trabajo que desarrolla, el cual por su importancia interesa de un modo esencial a la sociedad.

El trabajador se obliga, por el contrato de trabajo, a utilizar durante un periodo de tiempo toda su actividad física, sus conocimientos en provecho del patrono, y ambas partes trabajador y patrono, contratan sobre un trabajo determinado.

➤ **Dependencia o subordinación**

Este elemento es tan importante que ha llegado hasta intentarse la sustitución de la denominación del contrato de trabajo, por la relación de trabajo subordinado. Cuando el trabajador pone su fuerza de trabajo al servicio de un patrono, subordina su fuerza de trabajo. Hay que tomar en cuenta que donde exista subordinación como poder jurídico, esto es como principio de autoridad, habrá relación de trabajo y faltando éste elemento, estaremos en presencia de un contrato civil.

Por lo tanto la subordinación del trabajador hacia el patrono es un elemento esencial y propio del contrato de trabajo. La obediencia del trabajador a las órdenes del patrono es la forma única de disposición de energía de trabajo, y es claro que el deber de obediencia constituye una relación personal, pues liga a la persona misma del trabajador creando una relación de autoridad, y por lo tanto subordinación de la voluntad del trabajador a la del patrono. La relación de obediencia tiene dos aspectos importantes:

significa por un lado que la fuerza del trabajador esta a disposición del patrono; y que el trabajador está obligado como característica fundamental del contrato de trabajo a obedecer al patrono. De las consideraciones anteriores concluimos que subordinación es el estado de limitación de autonomía del trabajador, el cual se encuentra sometido a su salario por razón de un contrato, y que se origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mayor beneficio de la empresa.

➤ **Salario**

“Es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquel”.⁷

1.6. Características del contrato individual de trabajo

➤ **Consensual**

Para que se de esta característica, basta el consentimiento de las partes para que el contrato sea perfecto. Todos los contratos para cuya eficacia no se requieran determinadas formalidades que caracterizan a la especie opuesta.

⁷ Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 608.

Esto quiere decir que al formalizar una relación laboral el consentimiento tiene un papel importante para la creación de la misma.

➤ **Conmutativo**

Se da cuando las prestaciones que se deben las partes son ciertas, desde que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o pérdida que les cause éste.

Como consecuencia de la contratación individual, el trabajador recibe por la prestación de sus servicios personales una retribución, normalmente en dinero y el patrono se beneficia en el sentido que aumenta su patrimonio como consecuencia de dicha prestación.

➤ **Oneroso**

Se entiende que un contrato es oneroso porque el patrono se beneficia del trabajador y éste a su vez recibe un salario o una retribución económica a cambio de la actividad desempeñada.

➤ **Bilateral**

De él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se le llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmáticas.

➤ **Principal**

No depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.

➤ **Tracto sucesivo**

El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

1.7. Clasificación del contrato individual de trabajo

➤ **Contrato por tiempo indefinido**

Es aquel en el cual no existe una fecha establecida para su terminación, es decir, que no se especifica el plazo de vigencia del mismo. Está regulado en el Artículo 25 inciso "a" del Código de Trabajo y el Artículo 26, primero y segundo párrafo del mismo cuerpo legal, en el cual se establece: "todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Debe 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".

De la lectura del Artículo anteriormente transcrito, resulta claro que esta disposición legal

persigue la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo, toda vez que según se establece, toda relación laboral en cuanto a su duración, se presume que es por tiempo indefinido, siendo los contratos a plazo fijo y para obra determinada los establecidos como de carácter excepcional.

➤ **Contrato a plazo fijo**

Es aquel al que se le adjudica fecha para su terminación, siempre y cuando sea accidental o temporal. Este contrato está regulado en el Artículo 25 inciso "b" del Código de Trabajo, el cual indica: "A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra que forzosamente a de poner termino 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".

➤ **Contrato para obra determinada**

Es aquel que se calcula basándose en el tiempo de la obra, es decir, verbigracia: que será hasta que concluya la construcción de la obra. El mismo se encuentra regulado en el Artículo 25 inciso "c" del Código de Trabajo, el cual indica: "Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada".

1.8. Clasificación de los contratos de trabajo por su forma de contratación

➤ Contratos escritos

Constituyen la regla general, ya que como imperativo legal, el Artículo 28 del Código de Trabajo, señala: "Todo contrato individual de trabajo, debe extenderse por escrito en tres ejemplares, uno que debe recoger cada una de las partes en el acto de celebración, y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al departamento administrativo de trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días de su celebración, modificación o novación". En cuanto a los requisitos que debe contemplar el mismo, el Artículo 29 del Código de Trabajo, estipula: "El contrato escrito de trabajo debe contener: a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contrayentes. b) La fecha de inicio de la relación laboral. c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo. d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra. e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en el lugar distinto de aquel donde viva habitualmente. f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada. g) El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse. h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador, si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago. i) Las demás estipulaciones legales que convengan las partes. j) El lugar y la fecha de celebración del contrato. k) Las firmas de

los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad”.

➤ **Contratos verbales**

Esta forma de celebrar el contrato, constituye la excepción a la regla general y se admite su celebración, solo para ciertas y determinadas actividades señaladas. En el Artículo 27 del Código de Trabajo se indica: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas. b) Al servicio doméstico. c) A los trabajos accidentales o temporales que o excedan de sesenta días. d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que este no sea mayor de 60 días. En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y, al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas”.

1.9. Derechos y obligaciones que se derivan del contrato de trabajo

Del contrato de trabajo resultan para las partes una serie de derechos y obligaciones, que van más allá del simple trabajo-salario; de hecho es la esencia del contrato mismo. Los Artículos 61 y 63 del Código de Trabajo, contienen una exposición de los derechos y obligaciones, tanto del patrono, como de los trabajadores, pero son muy generales y

poco prácticos. Entre el trabajador y el patrono existe un vínculo de carácter jurídico. Si bien el acto de contratar es libre, una vez entablado este vínculo jurídico, las partes deben atenerse a sus lineamientos. Es necesario recalcar que los encargados del manejo del personal, deben conocer en detalle estos derechos y obligaciones, con el objeto de no incurrir en violaciones a los mismos.

1.9.1. Obligaciones del patrono

➤ Por su contenido

➤ Obligaciones no patrimoniales o éticos

a) Deber de respeto a la dignidad del trabajador: el trabajador como persona, 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.

b) Deber de higiene y seguridad en el trabajo: el patrono debe de evitar las causas que interrumpan súbitamente la capacidad de trabajar; o sea, medidas para evitar accidentes de trabajo. Asimismo evitar las causas que lentamente producen las enfermedades profesionales.

El Artículo 197 del Código de Trabajo, estipula: "Todo empleado está obligado a adoptar las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores en la prestación de sus servicios".

c) Deber de ocupación efectiva: el patrono tiene derecho a que el trabajador preste sus servicios; a su vez, el 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 patrono pague el salario, no es motivo suficiente para mantenerlo desocupado.

d) Deberes administrativos: el patrono debe cumplir con las obligaciones que la ley le impone. Entre ellas la suscripción y registro del contrato de trabajo, enviar informes estadísticos dentro de los dos primeros meses de cada año. Además extender constancia de vacaciones, así como extender cartas de información sobre el desempeño laboral del trabajador.

➤ **Deberes patrimoniales**

Estos comprenden el pago en efectivo en moneda o en especie, de las cantidades que, conforme el contrato de trabajo, corresponden al trabajador. Entre ellos se mencionan los más importantes: el pago del salario, en cualquiera de sus formas, de las horas extraordinarias, de los salarios diferidos (aguinaldo y bono catorce), la indemnización etc. Mención especial merece el período vacacional, que comprende una prestación no dineraria, pero que incluye el salario en esos días en el cual se descansa.

➤ **Por su origen**

Proviene directamente de la ley, así como las contractuales tienen su origen en un acuerdo entre las partes. Las primeras contienen, por lo general, garantías mínimas, tales como el salario mínimo, el período mínimo de vacaciones, el aguinaldo, el bono catorce, los asuetos, el bono incentivo, entre otras; o máximas como en el caso de las jornadas diurnas o semanales de trabajo. Las contractuales son producto de una negociación particular entre patrono y trabajador y son el contenido del contrato de trabajo; también puede emanar de acuerdos colectivos, pactos o convenios, en los que se obtienen mejoras. Estas ventajas contractuales se convierten en legales, debido al principio de los derechos adquiridos de los trabajadores, plasmados en nuestra constitución en el Artículo 106; adicionalmente, por la categoría que tienen los pactos colectivos de ley profesional entre las partes.

➤ **Por su beneficiario o acreedor**

Frente a cada uno de los trabajadores, el patrono tiene los deberes patrimoniales y éticos. El acreedor de esos derechos, en el caso de los trabajadores individuales, 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. Los trabajadores como grupo, como colectividad, son también titulares de derechos, los cuales se denominan derechos colectivos o derechos sociales. En primer lugar, el patrono debe permitir que sus trabajadores gocen de plena libertad para asociarse, ya sea a nivel informal, en forma de grupos coaligados o en un estadio más formal, como

sindicalistas. Una vez organizado el grupo de trabajadores, supone una pronta o inmediata negociación colectiva, ya sea un simple convenio o un pacto colectivo. En ambos casos el patrono tiene la obligación de negociar.

1.9.2. Derechos del patrono

➤ Derecho a la libre elección de los trabajadores

Este es un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre, salvo casos especiales, en que se limita esta libre elección, por ejemplo, que se haya acordado en un pacto colectivo, o en casos de emergencia nacional, cuando el gobierno ordena una contratación forzosa. En la medida que se restrinja este derecho, los trabajadores se afianzarán a los puestos de trabajo, pero los empleadores se sentirán desmotivados para invertir sus recursos y emprender una empresa que requiera la contratación del personal.

➤ Derecho a la adquisición del producto del trabajo

Este derecho se deriva del mismo contrato de trabajo, y en consecuencia, el patrono es el dueño del producto del trabajo. Ese 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. La doctrina marxista le denomina plusvalía, y considera que el empleador se aprovecha desmedidamente de la fuerza de trabajo de su

empleado, ya que el incremento en el precio de los productos que le impone la labor del dependiente, es mucho más alto que lo que éste devenga como salario.

Por otra parte, si el producto del trabajo se repartiera entre los laborantes, el patrono no encontraría estímulo alguno, lo que provocaría una disminución de las personas que se arriesgasen a montar un negocio, lo que daría como consecuencia niveles altos de desempleo.

➤ **Facultad de mando y potestad disciplinaria**

Se habla de un poder de dirección o *ius variando*, que es el derecho a modificar dentro de ciertos límites las condiciones del trabajo. 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. De esa cuenta el trabajador está obligado a seguir las instrucciones del patrono. Esta dirección no siempre es inmediata, puede ser delegada, pero siempre conserva el patrono esa facultad, por muy técnico que sea el trabajo.

Este *ius variando*, aparece regulado en el Código de Trabajo, en el artículo, 20 párrafo tercero, en el cual se estipula: "Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes y que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimum de protección que

este código otorga a los trabajadores”. El poder de dirección conlleva a una facultad de disciplina por parte del director del trabajo. Para ese efecto el Código de Trabajo, regula lo relativo al Reglamento Interior de Trabajo, que es un conjunto de normas que regulan la forma y condiciones de la prestación de servicios de determinada empresa, región o industria. Este reglamento no debe contener disposiciones de coacción que vayan más allá de las que la ley o convención colectiva permitan al patrono.

1.9.3. Obligaciones de los trabajadores

Al igual que el empleador, los trabajadores tienen obligaciones de carácter patrimonial y éticos. La principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su patrono. El empleador paga por ese servicio y en esas condiciones, para éste significa una erogación de tipo económica. Si bien es cierto las nuevas tendencias no consideran el trabajo como una mercancía, no puede negarse el hecho de que dicho trabajo tenga un valor y un precio que se ésta pagando. Dentro de las obligaciones no patrimoniales, encontramos un deber de lealtad e identificación que se debe a quien proporciona el trabajo. El Código de Trabajo, en el Artículo 63, desarrolla de forma general las obligaciones de los trabajadores, estableciendo los siguientes: “Además de las contenidas en otros Artículos de este código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores: a) desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo. b) ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos. c) restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen

estado los instrumentos y útiles que se le faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción. d) Observar buenas costumbres durante el trabajo. e) prestar los auxilios necesarios en caso de siniestros 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. f) someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo. g) guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa. h) observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajen. i) desocupar dentro de un término de 30 días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento”.

1.9.4 Derechos de los trabajadores

En cuanto a los derechos de los trabajadores dos son los aspectos importantes a considerar: a) derecho a la remuneración por sus servicios, y; b) derecho a condiciones dignas de trabajo. Temas que serán desarrollados de una manera más amplia en el capítulo de los derechos y garantías mínimas. Nuestra legislación no contiene un detalle explícito de estos derechos; en todo caso, cualquier listado quedaría en breve superado en virtud del carácter evolutivo de esta disciplina jurídica. Por ello los derechos se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales: en primer lugar el de la ley, de los pactos o convenios colectivos, de la costumbre y usos.

Es importante tener en mente la figura laboral de los derechos adquiridos en conjunción con la de la irrenunciabilidad de derechos. Por lo mismo, el listado de esos derechos nunca va a estar completo, finalizado y dependerá de cada legislación o lugar de trabajo, la adquisición u otorgamiento de prerrogativas adicionales. Es claro que el principal derecho de los trabajadores es el de recibir puntualmente sin excepción alguna su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo.

Existen otros derechos que, en otras legislaciones y doctrina avanzada, se pretenden plasmar en forma genérica e intrínseca al contrato laboral y que en el medio se ventilan únicamente a nivel de ciertas negociaciones colectivas, entre ellas: la capacitación, el esparcimiento, el escalafón, la preferencia, la antigüedad, la vivienda, la estabilidad laboral, entre otros.

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo a plazo fijo

Respecto a la definición del contrato a plazo fijo, no se encuentra una definición concreta, siendo estas las razones por la cual se cita a varios tratadistas, con la finalidad de entender como es que ello toman como excepción del contrato individual por tiempo indefinido el contrato a plazo fijo. Es una modalidad de excepción del contrato de trabajo por la cual el empleador contratara al trabajador por un plazo determinado, sin plazo mínimo. Debe formalizarse por escrito, y antes del vencimiento, empleador y trabajador, deben dar preaviso en un plazo entre uno y dos meses, de su decisión de poner fin al contrato en la fecha preestablecida. Si se omitiera esta comunicación basta que la haga una sola de las partes se entiende que el contrato se ha transformado en uno de tiempo indeterminado. Se exceptúa de esta obligación de comunicar en aquel contrato cuya duración sea de un mes.

Estando íntegramente cumplido el contrato, no inferior a un año, y mediando preaviso, el trabajador se hará acreedor de una indemnización que es la mitad de la que corresponde para el despido sin causa de los trabajadores por tiempo indeterminado o sea, medio mes de sueldo por cada año de trabajo. La ley tiende a evitar estos contratos siendo la norma general la de los contratos por tiempo indeterminado que le brindan estabilidad al trabajador. La actividad debe justificar la realización de este tipo de contrato, por ello, la renovación indefinida sin que se justifique, lo convierte en uno de tiempo indeterminado. Si se despidiera al trabajador sin causa justificada, durante el tiempo de vigencia del

contrato tendrá derecho a indemnización, pero, además, podrá pedir daños y perjuicios. Si se produjera el despido injustificado, y éste aconteciera en un tiempo igual o superior al de preaviso, la indemnización que se solicite por daños, suplirá la indemnización por preaviso.

El tratadista Guillermo Cabanellas: en su Tratado de Derecho Laboral Tomo II Volumen I Tercera Edición Página 354, aborda el tema de la siguiente manera: Los contratos tienen un término de iniciación que generalmente se fija por las partes para comenzar la prestación de servicios, y tácitamente trabajador y patrono consienten en mantener el vínculo laboral en tanto subsisten las causas que le dieron origen o mientras no se produzca un hecho que altere la normalidad de la prestación. "Los contratos por plazo determinado son así la excepción". En cambio, el contrato por tiempo indeterminado constituye la regla. Por ello se ha podido formular como axioma que, cuando los trabajos son de naturaleza permanente, el contrato que se forma es por tiempo indefinido

El contrato de trabajo por tiempo indeterminado es el de duración indefinida, esto es el vínculo por el cual el trabajador presta sus servicios a la misma empresa o institución no posee límite alguno en el tiempo que se haya establecido previamente, se analiza de la siguiente forma: Es de notar que la finalidad esencial perseguida por las leyes referentes al contrato de trabajo, consiste en la estabilidad en el empleo establecida generalmente en beneficio del trabajador, por permitirle la extinción del contrato de trabajo mediante causas especiales, previstas en la ley. "Por ese motivo, el contrato de trabajo de duración indefinida constituye la regla y los de plazo determinado suponen la excepción". Por la simple aplicación de la norma general del derecho civil, según la cual se considera

el término, en principio, como elemento accidental del negocio jurídico, el contrato de trabajo tiene carácter indefinido.

Caldera señala: "El contrato por tiempo determinado constituye una figura excepcional", que se acostumbra a celebrar con empleados o técnicos especializados cuyos servicios tiene interés el patrono en asegurar por determinado tiempo. La nota característica es que la especialidad de la relación justifique el término; de tal forma no todas las actividades a nuestro juicio son susceptibles de constituir el objeto de un contrato a plazo determinado. A mi parecer son contratos de duración determinada aquellos que las partes estipulan fijando un plazo que está de acuerdo con la naturaleza limitada de la prestación, o en orden a la actividad de la empresa o del trabajo a ejecutar por el trabajador. Se entiende por contrato a plazo fijo aquel que contiene la fecha de término de la relación laboral. En ningún caso este plazo podrá ser superior a un año, de ser más de un año se entenderá que es contrato indefinido. Se exceptúan de esta situación los gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico, otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, entonces la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

2.1. Naturaleza del contrato por tiempo determinado a plazo fijo

Si se considera la posibilidad, en los contratos por tiempo determinado, de ponerle término sin responsabilidad para los contratantes, deberemos tener presente que es necesario, para la validez del consentimiento, que el tiempo de duración del convenio, o lo limitado de la obra o servicio, haya sido expresamente establecido en el contrato y que

la naturaleza del trabajo, así como de las prestaciones, permita fijar un término al mismo; pues de lo contrario, podrá presumirse que el contrato carece de plazo. Cuando la índole de los servicios prestados excluye la posibilidad de un contrato por plazo limitado o para una obra o trabajo fijos, cabe presumir que el consentimiento no ha sido prestado válidamente; lo mismo ocurre si la empresa tiene carácter permanente y en ella la prestación constitutiva del objeto del contrato integra un elemento de la producción de aquella.

Es fácil que un contrato a plazo fijo, o por obra o servicio determinados, disimule una trasgresión de las disposiciones legales que favorecen a los trabajadores, por esa circunstancia deberán ser debidamente apreciadas las verdaderas causas que dan origen a la formación del contrato a plazo fijo o para obra determinada y que provocan la duración de éste.

En este sentido, no puede darse al Artículo 90 de la Ley de Contrato de Trabajo de Argentina, una interpretación literal, que considere que existe contrato por tiempo determinado válido con solo cumplir con fijación expresa y por escrito el tiempo de duración del contrato según lo exige el inciso a) del citado Artículo.

Por el contrario, sobre la base de principios generales tales como los de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador y de nulidad del fraude laboral, incorporados, respectivamente, a los Artículos 12 y 14 de la Ley de Contrato de trabajo de Argentina, debe entenderse que la existencia de un contrato de trabajo por tiempo determinado, en

sus distintas variantes, debe de responder al menos en cierta medida, a condiciones de hecho que justifiquen la adopción de esa modalidad contractual.

En efecto, no siempre cabe exigir que el plazo resulte necesariamente de la naturaleza de las relaciones laborales, pues ello equivaldría a negar la posibilidad, contemplada en el Artículo 90, inciso a) de la ley de contrato de trabajo de fijar en forma laboral que justifique la adopción de esas cláusulas contractuales y que demuestre que éstas no están destinadas a burlar leyes laborales.

2.2. Características del contrato a plazo fijo

Se darán a conocer las características principales del contrato de trabajo a plazo fijo, las cuales han sido recopiladas desde distintos puntos de vista de varios autores, siendo las siguientes:

- a) Consensual:** Porque se perfecciona con el mero consentimiento expresado en el contenido del contrato, o tácito por el contenido del hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los contratos reales, que necesitan del consentimiento y además de la entrega de la cosa. La solemnidad no es inherente a esta clase de contrato, en los casos en que el convenio se exige por escrito, tal circunstancia no constituye solemnidad sino que se manifiesta como una pura aprobación, y se perfecciona por el sólo hecho de la prestación de servicios.
- b) Bilateral o sinalagmatico:** Porque ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas y lo celebran trabajadores y patrones individualmente considerados, es

decir se derivan obligaciones tanto para el trabajador como para la parte patronal, siendo estas básicamente, la prestación del servicio y el pago del salario, respectivamente.

- c) **Oneroso:** Se establecen contraprestaciones recíprocas, el trabajador está obligado a poner a la disposición de su patrono su fuerza de trabajo y este queda obligado a pagarle un salario o remuneración implica una prestación mutua de contenido económico.

- d) **Personal:** Porque las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas, esto es lo que se llama **Intuitio Personae**.

- e) **Conmutativo:** Porque el interés y la extensión de los beneficios totales de ambas partes pueden determinarse de antemano.

- f) **No es de tracto sucesivo:** Porque sus efectos terminan en la fecha estipulada, o sea que el cumplimiento de las obligaciones tanto del patrono (pago de salario), como del trabajador (prestación de servicio), se dan por finalizadas en el momento en que se cumplió el tiempo del contrato o sea que no hay un encadenamiento en las relaciones que se dan dentro de esta clase de contrato, a contrario sensu, que si el trabajador es contratado nuevamente por el mismo patrono para realizar la misma labor hay una existencia de continuidad de las relaciones laborales porque en ese caso si existe el tracto sucesivo.

2.3. Alcances y efectos

En esta clase de contratos a plazo fijo que se da entre los patronos y los trabajadores, en lo referente a alcances y efectos del mismo, casi no se diferencian del contrato de plazo indefinido, ya que el contrato a plazo fijo, solamente es una excepción del mismo, entre los alcances de esta clase de contratos se señalan los siguientes:

- Temporalidad laboral limitada.
- Estabilidad laboral inestable.
- Actividad no permanente.
- Anticipación al preaviso,

Tomando en cuenta que estos alcances del contrato de trabajo a plazo fijo son los que lo caracterizan como tal., si bien no se dan estos alcances y son superados por el contrato de trabajo a plazo indefinido, se tendrá que reputar dicho contrato como plazo indefinido. Al hacer un análisis de los efectos del contrato de trabajo a plazo fijo, estriba que sus efectos, van a variar en tanto al contrato de trabajo a plazo indefinido, porque la no continuidad de la relación laboral es la que se va hacer presente en primer lugar en esta clase de contrato de trabajo. Según señala Ressonano "Los efectos del contrato de trabajo, en cuanto a la estabilidad del trabajador en la empresa o institución, varían sensiblemente según su naturaleza. En los contratos por plazo indeterminado, y a medida que el tiempo pasa, el trabajador consolida su relación laboral en la empresa o institución. La posibilidad práctica de despido se hace cada vez más limitada, porque

cuanto mayor es el tiempo de servicio del trabajador es también mayor la suma de los derechos y el importe pecuniario de las indemnizaciones que le corresponden.

En los contratos por plazo determinado, al contrario, cada día que pasa es un paso más dado en el sentido de la extinción del contrato. Se opera, con el transcurso del tiempo, el progresivo desenraizamiento del trabajador, hasta su separación es total, por el término de la prestación de los servicios, lo que resulta exclusivamente de la fecha prevista para la ruptura del vínculo jurídico o para el término de la obra o de los servicios especificados. La continuidad del contrato de trabajo a plazo fijo, y sus consecuencias: La legislación Argentina prevé, en el Artículo 90 de la Ley de Contrato de trabajo, la formalización de contratos por plazo determinado. Para que se configuren tales contratos, se requiere el cumplimiento de alguna de las siguientes condiciones:

- Que se haya fijado en forma expresa y por escrito el tiempo de su duración, o que las modalidades de las tareas o de la actividad, razonablemente apreciadas, así lo justifiquen. La citada ley adopta, en general, una posición restrictiva respecto de los contratos por plazo determinado; además de las condiciones precedentes mencionadas, se considera que la formalización de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que exceda de las exigencias planteadas por las modalidades de las tareas o de la actividad, convierte el contrato en uno por plazo determinado. La simulación que hacen distintas instituciones al celebrar contratos individuales de trabajo a plazo fijo para actividades de naturaleza continua encubre relaciones de trabajo de naturaleza indefinida y por consiguiente tergiversa y disminuye garantías mínimas establecidas en la legislación laboral, tal es el caso de la regla de indefinida

de las relaciones laborales que ampara la estabilidad en el empleo de todos los trabajadores, esta disminución y tergiversación de garantías mínimas conduce a que el contrato individual de trabajo celebrado por las diversas instituciones en aquella forma, sea nulo de pleno derecho y que no produzca en consecuencia efecto legal alguno de carácter temporal, sin embargo, como se trato de explicar a lo largo de esta investigación el contrato individual de trabajo a pesar de ser nulo de pleno derecho subsiste, porque la nulidad del mismo es ab-initio, es decir no es desde su origen sino únicamente ex -nunc o sea a futuro, lo que le permite mantener en congruencia con el principio de tutelaridad de las leyes de trabajo, subsistente el contrato y sobre todos los efectos de la relación de trabajo, que establece que las cláusulas que tiendan a reducir o tergiversar condiciones mínimas que deben de tenerse por excluidas y en su lugar deben de tenerse por insertas las que con carácter mínimo establece la legislación laboral. En el caso objeto de estudio de la presente investigación, la cláusula donde se establece que estos contratos son a plazo fijo debe de tenerse por excluida y en su lugar debe incluirse la que establezca que los contratos, por la naturaleza continua de la actividad para que son celebrados, se tengan por celebrados a tiempo indefinido.

2.4. Derecho comparado de la continuidad del contrato a plazo fijo.

Los modernos códigos y leyes sobre contrato de trabajo permiten celebrar contratos por tiempo indefinido y por tiempo cierto, en algunos países, sea considerado que el contrato de trabajo a plazo fijo constituye uno de los problemas de más difícil resolución social de emplearse de las personas que en ellos participan. Por lo que al definirse, el contrato a

plazo fijo siempre debe tomarse en cuenta que si persisten los elementos que le dieron origen, después de terminado dicho contrato, y a la vez es contratado con un nuevo contrato para realizar la misma actividad dentro de la misma empresa o institución debe estipularse como contrato por tiempo indefinido, tal y como se estipula en otros países como los siguientes:

- Artículo 27 del Código de trabajo de la República de San Salvador, que dispone: “Se entenderá celebrado por tiempo indefinido, el contrato de trabajo a plazo que hubiere sido prorrogado por segunda vez, o cuando las mismas partes formalicen, en forma sucesiva, un tercer contrato semejante a los anteriores”.

- Artículo 47 del Código del Trabajo de la República de Honduras contempla, en condensación de principios, los que son fundamentales en orden a los contratos a plazo determinado: “Los contratos relativos a labores que por su naturaleza sean permanentes o continuas en la empresa se considerarán como celebrados por tiempo indefinido, aunque en ellos se exprese término de duración, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que le dio origen a la materia del trabajo para la prestación de servicios o la ejecución de obras iguales o análogas. El tiempo de servicio se contará desde la fecha de iniciación de la relación de trabajo, aunque no coincida con la del otorgamiento del contrato por escrito. En consecuencia, los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra determinada que se va a ejecutar”.

- Artículo 51 de la Consolidación de las Leyes de Trabajo del Brasil determina, "Que si el contrato de trabajo por plazo determinado es prorrogado, tácita o expresamente, más de una vez pasará a ser sin determinación de plazo".

- Artículo 39 de la Ley Federal de trabajo de México. "Que en tanto subsista la materia de trabajo, la relación de trabajo quedará prorrogada por todo el tiempo que perdure dicha circunstancia, dicho en otra forma, es la naturaleza de la labor confiada al trabajador la que determina el tiempo necesario para concluirla, de forma tal que se consideraran permanentes aquellos trabajos que tienen por objeto satisfacer necesidades normales constantes y uniformes de una empresa o institución, dando origen estos trabajos realizados a contratos por tiempo indefinido".

- El Código de Trabajo de Ecuador establece un año, como tiempo mínimo de duración para todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, sin que por esto los contratos por tiempo indefinido se transformen en contrato a plazo.

- El artículo 2097 del Código Civil de Italia ratificó la especial naturaleza del contrato a plazo determinado, al disponer "El contrato de trabajo se reputa por tiempo indeterminado, si el término no resulta de la especialidad de la relación o de acto escrito. En este ultimo caso, la fijación del termino queda sin efecto si ha sido hecha para eludir las disposiciones relativas al contrato por tiempo indeterminado".

Con las comparaciones de otros países las cuales hemos mencionado, en realidad no es la prórroga del contrato lo que conviene al que tiene plazo en otro plazo indefinido, sino

la índole del trabajo, la actividad empresaria, el propio ordenamiento económico de la empresa de forma tal que, como ya hemos dicho, no es la voluntad de las partes la que fija la duración del contrato de trabajo y sí la naturaleza de la prestación.

CAPÍTULO III

3. El contrato de servicios técnicos bajo el renglón cero veintinueve en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social de Guatemala

➤ Antecedentes del contrato

La llegada del derecho de los pueblos germanos implicó un retroceso respecto a la incipiente evolución hacia la categoría de contrato, por cuanto estas comunidades mezclaban un fuerte elemento formal con elementos simbólicos, e incluso el miedo a la venganza privada era una de las razones para que se procediera al cumplimiento de los acuerdos. Una influencia mucho más modernizadora supuso la del derecho canónico, que mantenía la obligación de veracidad y la de respetar la palabra dada. En la recepción del derecho canónico se pretendía ir vistiendo los nudum pactum (es decir sin eficacia jurídica), hasta llegar a la pacta vestita (con eficacia jurídica). Hay que tener en cuenta que la figura actual del contrato, tal como lo conocemos, no deriva de los contractus romanos, sino de los pactos. Así, en las decretales del Papa Gregorio IX (1234), se sancionaba la obligatoriedad de respetar los pactos cuando se adoptaran mediante juramento. El problema en este caso se deriva de que los pactos se debían cumplir, no por su fuerza obligatoria, sino por subordinarse al juramento del que emana el auténtico vínculo jurídico, por lo que no quedaba clara la solución cuando se hiciera un pacto inválido a la luz del derecho, unido a un juramento válido.

En el ámbito del derecho mercantil existían los tribunales de comercio para juzgar todas las materias que le concernieran y su jurisprudencia fue la primera en reconocer que

solus consensus obligat (basta el acuerdo para obligar). Por las exigencias del tráfico mercantil, no se podía vincular la eficacia jurídica de los pactos al cumplimiento de ciertas formalidades y por ello es claro que en esta rama del derecho se comenzará a admitir la eficacia de los simples pactos.

En la actualidad se habla de crisis de la figura del contrato, o más bien, de la crisis de los presupuestos que originaron el contrato. De hecho, el acuerdo que representa la base del contrato, se suponía que debía tener lugar entre voluntades libres e iguales, lo cual no es del todo cierto hoy en día.

La realidad social muestra que la libertad, a la hora de contratar, no existe o esta muy limitada en ciertos casos. Por ejemplo en los contratos del suministros de gas, agua, electricidad, en los que es habitual que operen compañías en régimen de monopolio, o en otros, donde solo se alcanza una cierta capacidad para elegir entre unos muy reducidos oferentes (por ejemplo, las compañías aéreas). Por otro lado, la igualdad no existe tampoco entre un empleador y alguien que necesita trabajar para ganar su sustento.

3.1. Concepto de contrato

El término contrato proviene del latín "contractus", que significa unir, como vocablo original es acertado, ya que el contrato une dos o más voluntades. Según Manuel Ossorio, "Es un acuerdo de voluntades entre dos o más contratantes, manifestando en forma legal y que tenga por objeto la creación, modificación o extinción de una relación

jurídica.⁸ En efecto todo contrato requiere como mínimo el acuerdo de dos personas. Empero no todo acuerdo es un contrato y, en consecuencia, el primer paso en la teoría general de los contratos es analizar que es el contrato.

Corresponde destacar que existen distintas acepciones del término contrato: a) como documento, b) como acto jurídico, c) como fuente de derechos y obligaciones, d) como medio de prueba o forma constitutiva.

➤ **El contrato como documento**

El contrato como documento es una cosa, (se refiere a materia civil); en consecuencia tiene carácter real. En principio por tratarse de un escrito materializado, sobre hojas de papel, el contrato es una cosa mueble. El contrato como objeto corporal está dirigido a consignar la noticia de un acto jurídico.

En el contrato como documento nos es muy posible distinguir dos aspectos muy importantes:

- 1) la declaración misma, o sea el contenido.
- 2) la escritura en si, o sea la forma, integrada por varios factores como son el papel, el texto y las firmas. Así, el contrato se integra con la materia escritoria y la grafía que representa el acuerdo celebrado por los contratantes. La materia escritoria es la sustancia que sirve de soporte a la grafía, y éste es el medio para la representación del acuerdo de los contratantes, y de la manifestación de su consentimiento.

⁸ Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 167.

➤ **El contrato como acto jurídico**

El contrato considerado como institución es un acto jurídico. Este concepto del contrato que constituye su naturaleza jurídica, surge de las normas del derecho civil, relativas a los actos jurídicos en general y a los contratos en particular. El contrato ha sido creado como un instrumento para el progreso de las personas mediante la satisfacción de una o varias necesidades de las partes o de terceros. En consecuencia, el contrato es una herramienta jurídica que tiene una finalidad económica y social. Ahora bien, el acuerdo celebrado entre las partes se formaliza mediante un contrato; consecuentemente, éste es un acto jurídico que consiste en una declaración común de voluntad de los contratantes, que tiene por finalidad inmediata regir su relación estableciendo derechos y obligaciones.

➤ **El contrato como fuente de derechos y obligaciones**

El contrato considerado como fuente de derechos y obligaciones, es una norma jurídica particular y constituye una fuente voluntaria de derechos y obligaciones. Desde éste punto de análisis, el contrato es la causa de la relación jurídica que vincula a los contratantes. Es el medio por el cual los contratantes, voluntariamente, crean una norma jurídica que regula su relación.

Las nociones de contrato como acto jurídico y como fuente de derechos y obligaciones están íntimamente vinculadas que algunos tratadistas las unifican. Si bien es verdad que el contrato es el acto jurídico que es fuente de derechos y obligaciones para los

contratantes, corresponde distinguir entre naturaleza jurídica y función. Mientras que el contrato como acto jurídico es un hecho humano voluntario y lícito cuya finalidad es producir consecuencias jurídicas, como fuente, su propósito y su efecto son la creación de una norma jurídica particular para los contratantes.

➤ **El contrato como medio de prueba o forma constitutiva**

Finalmente, el contrato puede ser un medio de prueba de la relación jurídica o la forma exigida por la legislación para la eficacia del negocio jurídico. En efecto, el contrato como documento, puede servir como elemento de prueba y, en consecuencia, reviste el carácter de medio probatorio conforme a las normas civiles; así éste constituye prueba documental o instrumental de la relación jurídica que vincula a los contratantes. Así pues el contrato sirve como forma y como medio de prueba. Y en virtud de que forma y prueba son dos conceptos distintos, aunque íntimamente vinculados. El contrato es la forma y la prueba, según la etapa de su vida, puede ser: a) al momento de la celebración del contrato es la forma; b) a partir de la celebración del contrato es el medio probatorio, y en el caso de los contratos solemnes, solamente mediante la constancia de haber cumplido con la forma constitutiva del contrato de trabajo.

Por lo tanto, entendiéndose que el contrato de trabajo, es un acto jurídico, bilateral y patrimonial, que traduce una declaración común de los contratantes, por la cual estos regulan su relación jurídica, conjugando intereses diferentes, que importa para ellos una regla a la que deben someterse como a la ley, que puede ser analizado y clasificado con diferentes criterios, y que genera derechos y obligaciones.

3.2. Funciones del contrato

➤ Función económica

El contrato en primer término es una muy importante herramienta económica. En efecto se celebran contratos para adquirir, enajenar, compartir, usar, prestar, utilizar servicios, realizar algunas obras, o para la obtención de los recursos que necesitamos a fin de adquirir bienes o servicios. Toda clase de contrato, con excepción de los a título gratuito, tienen como mínimo una prestación y así mismo también una contraprestación. Así, el contrato de trabajo pertenece legalmente al ámbito económico, los contratantes persiguen primordialmente la satisfacción de una necesidad básica o el mejoramiento de una situación existente.

➤ Función jurídica

El contrato efectivamente es una herramienta jurídica. Cuando se celebra un acuerdo que tiene una finalidad económica, se necesita regular esa relación. Todo contrato rige la relación entre los contratantes estableciendo sus respectivos derechos y obligaciones; todo contrato es la instrumentación de un acuerdo previo entre los contratantes que mediante sus cláusulas provoca la alteración patrimonial mencionada en el punto precedente. Así, el contrato pertenece al ámbito jurídico. Los contratantes persiguen secundariamente la creación de un régimen jurídico especial y voluntariamente acordado para regular esa específica relación. Por ello, el contrato como motor de la vida social y como herramienta económica y jurídica, afecta no solamente el patrimonio de los

contratantes sino que también produce consecuencias para los terceros. En efecto, las alteraciones de los que intervienen, las prestaciones a favor de terceros o a nombre o a cargo de estos, la producción de nuevos bienes, la prestación de nuevos servicios; y la consecuente acumulación de riqueza modifican a la sociedad en su conjunto.

3.3. Naturaleza jurídica del contrato

La legitimidad se impone con toda evidencia. Esto implica una limitación de la libertad, que se funda en la libertad misma, de la cual se deriva el derecho que tiene el individuo de disponer de sus propios bienes, y de sus actos o prestaciones en beneficio de los demás, pero dentro de las condiciones que imponen los superiores intereses de la comunidad social.

El contrato, tanto o más que cualquier otra institución jurídica, descansa en el equilibrio y conciliación de los principios de personalidad y comunidad, de libre autonomía y de interés social. Con base en lo anterior, podemos afirmar que la esencia del contrato existe en la convergencia de voluntades, expresadas libremente, (consentimiento, aceptación), que producen obligaciones jurídicas; sin embargo no debemos olvidar que cualquier aseveración que quiera englobar los diversos criterios al respecto, es riesgosa, porque ni en la doctrina existe uniformidad en relación a la definición de la figura del contrato, lo cual se ha visto influenciada por corrientes ideológicas propias del desarrollo del mundo moderno. Dicho esto, nos limitamos a expresar que la institución del contrato configura actividades humanas voluntarias reconocidas, reguladas, y amparadas por el derecho, que crean, modifican o extinguen una relación jurídica.

3.4. Clasificación de los elementos del contrato

➤ Elementos generales y elementos particulares

Una primera clasificación que se puede hacer en esta materia es la que distingue entre elementos generales y elementos particulares, según que se trate de requisitos de todos los contratos o de una determinada figura contractual. Los elementos generales son aquellos comunes a todos los contratos; estos elementos están o deberían de estar presentes en todo contrato; abarcan los elementos esenciales y, además la fecha y el lugar de celebración.

Los elementos particulares, son aquellos propios de algunos contratos; estos elementos configuran el contenido de ese acuerdo y dependen de la figura contractual de que se trate. Cada figura contractual tiene un contenido propio que está predeterminado por la finalidad que ella persigue. Por ende, los elementos particulares son aquellas cláusulas propias de cada figura del contrato.

➤ Elementos esenciales y no esenciales

Una segunda clasificación que se puede hacer en esta materia, es la que distingue a los elementos esenciales y no esenciales, según se trate de requisitos que afectan o no afectan la eficacia del contrato. Los elementos esenciales del contrato son los requisitos constitutivos; se trata de aquellos ingredientes sin los cuales el contrato no es tal. Estos elementos determinan la eficacia o ineficacia del acto jurídico; en efecto, la ausencia de

alguno de los elementos esenciales o el vicio que afecte a alguno de ellos provocan la ineficacia del contrato.

Los elementos esenciales, por aplicación de la legislación vigente y de la jurisprudencia imperante, los podemos clasificar de la siguiente forma:

- a) **Sujetos:** el término sujeto, se utiliza comúnmente para referirse a persona o individuo. En materia contractual, sujeto es sinónimo de contratante o parte. Los sujetos están regulados en numerosas legislaciones relativas a la existencia de las personas, su capacidad, su legitimación etc. Es conveniente definir el concepto de persona del concepto de parte. Persona es todo ente susceptible de adquirir derechos y contraer obligaciones. Así puede ser sujeto de un contrato tanto una persona física, como una persona jurídica. Y parte es la persona o conjunto de personas que interviene en calidad de contratante y que, en consecuencia, adquiere la calidad de deudor o acreedor de la relación jurídica generada por el contrato. Por ello mientras cada persona es única, cada parte puede estar integrada por más de una persona. El factor que determina si dos o más personas integran una misma parte o distintas partes es el interés común o el interés distinto que tienen en relación con el negocio jurídico de que se trate.
- b) **Objeto:** el término objeto se utiliza comúnmente para referirse a materia o asunto. En materia contractual, objeto es sinónimo de material de contrato o negocio. El objeto tiene una vinculación con la causa, porque depende de la finalidad que cumple la figura contractual. Existen dos tipos de objeto, los cuales se refieren al objeto del contrato y el objeto de la prestación. El objeto del contrato es la materia

regulada por el contrato. Y mientras que prestación es la conducta exigible a cada contratante como consecuencia del contrato. Las prestaciones siempre consisten en una conducta humana. Esta conducta puede consistir tanto en la entrega de una cosa, como en la prestación de un servicio; de esta posibilidad surge la calificación de las obligaciones contractuales como obligaciones de dar, hacer o no hacer.

- c) Forma: el término forma se utiliza comúnmente para referirse a modo o a manera. En materia contractual, forma es sinónimo de solemnidades exigidas por la ley para la celebración del contrato. La forma está regulada por las disposiciones legales relativas a los actos jurídicos en general y a los contratos en particular.

➤ **Elementos naturales y elementos accidentales**

Una tercera clasificación se puede hacer en esta materia, es la que distingue entre elementos naturales y elementos accidentales, según se trate de requisitos propios de una determinada figura contractual o de ingredientes de un contrato puntual.

Los elementos naturales son aquellos requisitos que son propios de cada figura contractual, son consecuencia del negocio jurídico de que se trate, y que están regulados por las normas legales de aplicación subsidiaria.

Los elementos accidentales son aquellos ingredientes no previstos por la legislación y que nacen exclusivamente de la voluntad de los contratantes; estos elementos son regulados por los contratantes por motivos de conveniencia. Unos y otros se relacionan con los efectos del contrato, ya que los elementos naturales son las consecuencias del negocio jurídico de que se trate, aunque no hayan sido previstos por las partes, mientras

que, los elementos accidentales son consecuencia del acuerdo celebrado por los contratantes. Los dos elementos en mención son elementos particulares y no esenciales; por lo tanto los naturales con los que se derivan de la figura contractual reconocida por el ordenamiento jurídico, son los especiales de cada tipo de contrato. Y los accidentales son los pactados por las partes en la relación jurídica, son específicos de cada contrato en particular.

3.5. Clases de contratos

3.5.1. Contrato civil

Es un acuerdo de voluntades, en el cual las partes contratantes actúan en un plano de igualdad, dirigido a constituir, modificar o extinguir un vínculo jurídico patrimonial como fin inmediato, pero no absoluto, regido por las normas del derecho privado.

➤ Características del contrato civil

- a) Es un negocio jurídico que abarca todo lo que es objeto de lucro o de interés que le compete al derecho privado.
- b) El contrato civil se rige por el derecho privado, especialmente por el derecho civil.
- c) Es celebrado por dos o más personas capaces y en igualdad de condiciones.
- d) Opera el principio de la autonomía de la voluntad, limitado por cuestiones prohibidas por la ley o contrarias a la moral o a las buenas costumbres.

➤ **Naturaleza jurídica**

El objeto del contrato civil es la creación, modificación o extinción de las relaciones jurídicas dentro de la esfera del derecho privado; apareciendo la autonomía de la voluntad como elemento especial.

3.5.2. Contrato mercantil

Este se define como: “Sistema de normas reguladoras de las relaciones entre los hombres constituyentes del comercio o que de él emergen; y abraza en su ámbito de aquella actividad profesional, medianera en la circulación de los bienes entre productores y consumidores; y como tal es en esencia y en lo objetivo derecho económico.”⁹

Lo peculiar del derecho de contratación comercial es que, común en ciertos aspectos básicos con el homónimo del derecho civil, se rige según la legislación mercantil por ser comerciante al menos uno de los que intervengan o por tratarse de actos de comercio, caracterizados por el lucro y la profesionalidad sobre todo

➤ **Características del contrato mercantil**

- a) Es un acuerdo de voluntades orientadas a crear, modificar o extinguir relaciones jurídicas de carácter comercial.
- b) Los contratantes o al menos uno, tiene la calidad de comerciante.

⁹ Ossorio, *Ob. Cit*; pág. 231.

- c) Su objeto es el lucro, que se logra a través de la actividad de intercambio comercial.
- d) Las partes intervienen en igualdad de condiciones y buscan satisfacer sus respectivas pretensiones de lucro o gozar de un beneficio económico comercial.
- e) El contrato se rige por las normas del derecho mercantil, subsidiariamente por el derecho civil.
- f) Es un contrato de carácter privado.

➤ **Naturaleza jurídica**

Es un negocio jurídico orientado a la creación, modificación o extinción de las relaciones jurídicas comerciales, cuya finalidad es la búsqueda de lucro o satisfacción de necesidades materiales, como resultado del intercambio mercantil.

3.5.3. Contratos administrativos

“Se entiende por tal, el que celebra la administración pública con los particulares a efectos de asegurar la ejecución de obras, la prestación de servicios o el suministro de materiales. Estos contratos no se rigen por las normas del derecho civil, sino por las del derecho administrativo.”¹⁰

El Estado para cumplir con sus fines, hace uso de múltiples recursos jurídicos, orientados al logro del interés general. De esa cuenta, la administración pública se ve en

¹⁰ Osorio, Ob. Cit; pág. 167.

la necesidad de solicitar de los particulares, ya sean personas físicas o jurídicas, que en forma consciente o voluntaria, concurren a la realización de determinadas obras, a la producción de bienes o a la prestación de servicios, ya sean personales o servicios públicos; utilizando el instrumento jurídico necesario del contrato. La administración pública y los particulares, mediante acuerdos contractuales ayuda a la satisfacción esencial de las necesidades colectivas, al mismo tiempo que estimulan la inversión y los intereses mismos de la iniciativa privada, logrando de esa manera muy importante el interés colectivo con el interés de los particulares, ya sean estas personas individuales o jurídicas.

En vista de la actividad dinámica de la administración pública, para el derecho administrativo es de suma importancia determinar la naturaleza de los contratos que el estado celebra con los particulares; en la doctrina está reconocido que el estado puede celebrar contratos de derecho privado, en cuyo caso nos encontramos frente a un contrato civil o mercantil; cosa muy distinta ocurre cuando el Estado celebra contratos, cuyo objetivo directo e inmediato es el servicio público para toda la población sin discriminación alguna orientado al interés general; en este supuesto nos encontramos frente a un contrato administrativo.

Podemos afirmar que la doctrina reconoce, la posibilidad de que el Estado actúe, tanto en la esfera de la contratación de derecho privado, (contratos civiles o mercantiles), como dentro del campo del derecho público, (contratos administrativos)

➤ **Características del contrato administrativo**

- a) El Estado debe ponerse en igualdad de condiciones con los particulares para poder contratar.
- b) Tanto el Estado como las personas individuales o jurídicas deben manifestar su voluntad, pues un contrato no puede ser impuesto por la soberanía del Estado, aquí es donde se pone de manifiesto la voluntad del derecho privado del Estado.
- c) Dentro del contrato administrativo debe cuidarse que en el mismo no sea alterado el orden público.
- d) Se deben cumplir y observarse las formalidades, contenidas normalmente dentro del derecho administrativo.
- e) Para la suscripción de los contratos debe de cuidarse de cumplir con los procedimientos previos contenidos en la ley.
- f) Todo contrato debe llevar implícita la finalidad que pretende la administración pública, creación de obras públicas, suministros, servicios, consultaría etc.

3.6. Diferencias entre contratos laborales, civiles y administrativos

3.6.1. Contratos laborales

Este tema se desarrollo ampliamente en el capítulo primero, relacionado al tema de los contratos individuales de trabajo, por lo que no se profundizará más en el mismo, solo señalaremos los elementos esenciales, generales, especiales y sus características, con el objeto de fijar una diferencia entre los demás contratos que se están analizando.

➤ **Elementos esenciales del contrato individual de trabajo**

- a) Vínculo económico jurídico.
- b) Prestación personal del servicio o ejecución de la obra.
- c) Dependencia continuada y dirección inmediata o delegada.
- d) Existencia de remuneración (salario).
- e) Por tiempo indefinido.

➤ **Elementos generales del contrato individual de trabajo**

- a) Capacidad.
- b) Consentimiento.
- c) Objeto.

➤ **Elementos especiales del contrato individual de trabajo**

- a) Trabajador.
- b) Patrono.
- c) Prestación de servicio personal de trabajo.
- d) Dependencia o subordinación.

➤ **Características del contrato individual de trabajo**

- a) Consensual.

- b) . Conmutativo.
- c) Oneroso.
- d) Bilateral.
- e) Principal.
- f) Tracto sucesivo.

3.6.2. Contratos civiles

➤ Elementos del contrato civil

Dentro de la clasificación de los elementos del contrato civil, se encuentran los elementos positivos y los elementos negativos.

➤ Elementos positivos

En estos se encuentran los elementos esenciales, los cuales se encuentran divididos en:

- a) Elementos esenciales comunes. Dentro de los cuales se encuentran, el consentimiento de los contratantes, el objeto cierto que sea materia del contrato; y la causa de la obligación que se establezca.
- b) Elementos esenciales propios. Dentro de los cuales se encuentran, los elementos naturales y accidentales (la condición, el plazo, y el modo).

➤ **Elementos negativos**

Dentro de esta clasificación se encuentran: los elementos esenciales, naturales y accidentales.

➤ **Finalidad del contrato civil**

La finalidad del contrato civil, indiscutiblemente se encuentra en su naturaleza jurídica, por tanto, se puede decir, que dicho contrato persigue la satisfacción de intereses privados, donde resalta la autonomía de la voluntad de las partes, que convienen en crear, modificar o extinguir relaciones obligacionales de carácter jurídico, sujetas al derecho privado, especialmente por el derecho civil.

3.6.3. Contrato administrativo

➤ **Elementos del contrato administrativo**

En cuanto a estos elementos se describen: a) los sujetos, quienes pueden ser personas particulares, individuales o jurídicas. b) la voluntad, siendo que la misma sea validamente manifestada por los sujetos que intervienen en el mismo, de modo que los vicios de las mismas (error, violencia y dolo), provocan nulidad del contrato. La voluntad como elemento esencial de los contratos es indispensable que exista para la validez de los mismos, puesto que se encuentra traducido como consentimiento, además debe existir concordancia entre la voluntad real y la voluntad declarada, lo cual supone una exacta

adecuación entre lo declarado y lo querido. c) el contenido, debe acomodarse al orden jurídico vigente y debe ser cierto, determinado y lícito. El contenido deberá ajustarse a las limitaciones que el orden jurídico establece para cualquier relación que produce efectos jurídicos. d) la finalidad, ésta debe estar de acuerdo a las necesidades que el servicio público debe satisfacer, es decir, la satisfacción del interés general en forma inmediata y directa.

3.7. Contrato de servicios técnicos

El contrato de servicios técnicos tiene por objeto, la actividad de quienes prestan su concurso científico, de quienes ejercen una profesión liberal y que presten sus servicios, su concurso académico, científico o técnico, a quien lo solicite. El contrato de prestación de servicios técnicos es de carácter civil, esencialmente consensual, creado por el simple juego de la autonomía de la voluntad de las partes, mientras que el contrato de trabajo es un contrato reglado, en el cual la autonomía de la voluntad se ve limitado, por la ley en beneficio de la parte más débil de la relación, o sea el trabajador.

Entre las características más importantes de este contrato, se mencionan, la libertad del que presta el servicio en cuanto a la forma de conseguir el resultado perseguido; el técnico, trabaja bajo su propia dirección y sin someterse al criterio del que encarga los servicios, quiere decir que a diferencia del contrato individual de trabajo, en este tipo de contrato no existe la subordinación para desarrollar el servicio, elemento esencial en el contrato de trabajo. Otra característica es el plazo, el cual siempre debe de determinarse en el momento de la suscripción del mismo. La legislación guatemalteca contempla que

el plazo por el cual se suscribe este tipo de contratos debe ser determinable, lo cual ocurre cuando queda sujeto al cumplimiento de una condición resolutoria, que al realizarse extingue la relación contractual.

➤ **Elementos del contrato de servicios técnicos**

➤ **Elementos personales**

Como elementos personales se mencionan, el técnico y el cliente. El primero se define como aquel que por profesión o por hábito, desempeña una actividad que constituye su principal fuente de ingresos. Este elemento es quien se obliga a prestar el servicio. La persona que se obliga a prestar el servicio lo debe realizar en forma personal, pues lo que se busca son sus conocimientos y pericia en determinado trabajo. El segundo elemento es el cliente, quien es la persona que requiere con constancia los servicios de otro. El cliente puede contratar la prestación del servicio por medio de su representante, como en la mayoría de veces es una sociedad, o una institución que delega estas funciones en el representante legal.

➤ **Elementos reales**

Siendo un contrato bilateral, en donde hay prestaciones a cargo de las dos partes, debemos analizar el servicio técnico y los honorarios. Se debe entender por servicio técnico el hecho o la justificación por la cual se busca a determinada persona, pues tiene relación con la preparación académica e intelectual que ostenta la persona que es

contratada. Puede estar constituido por la obligación de realizar actos jurídicos, como también actos materiales, este servicio debe consistir en una obligación de hacer, y es inconcebible que la prestación sea una obligación de dar o no hacer.

El segundo elemento lo constituyen los honorarios, y se entienden como la remuneración, estipendio o retribución que recibe una persona por su trabajo, quien ejerce o práctica una profesión o arte liberal. Lleva implícito el concepto de una retribución que se da y recibe como honor, dada la jerarquía de quien realiza la tarea específica que debe ser remunerada. Generalmente se aplican a los técnicos, en la cual no hay relación de dependencia económica entre las partes, y donde se fija libremente su retribución.

3.8. Efectos del contrato de servicios técnicos

En cuanto a los efectos de este contrato, es necesario tomar en cuenta los derechos y obligaciones derivados del mismo. Las obligaciones y derechos del que presta el servicio, es prestarlo en la forma, tiempo y lugar convenido. La persona está obligada a prestar sus servicios con toda dedicación, diligencia y con arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate y siendo responsable de los daños y perjuicios que cause por dolo, culpa o ignorancia.

Tiene derecho a remuneración y dar por terminado el contrato de forma unilateral. Para el cliente es obligación pagar los honorarios en el tiempo pactado, reembolsar los gastos en que este haya incurrido en la prestación del servicio, previa justificación y comprobación por parte de éste.

3.9. Renglón cero veintinueve

Este contrato es común que se utilice en la mayoría de instituciones o Ministerios del Estado bajo la modalidad de contrato de servicios técnicos bajo el renglón cero 29, el Ministerio de Salud pública y Asistencia Social, no es la excepción. Este renglón, tiene su basamento legal en el Manual de Clasificación Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, acuerdo 215-2004, emitido por el Ministerio de Finanzas Publicas, de fecha 30 de Diciembre del 2004. Esta normativa, ubica a este contrato como personal temporal, e indica: 029. Otras remuneraciones de personal temporal. Es en este renglón que se incluyen los honorarios por Servicios Técnicos, prestados por personal sin relación de dependencia, asignados al servicio de una unidad ejecutora del Estado, y que podrán ser dotados de los enseres y/o equipos para la realización de sus actividades, en períodos que no excedan un ejercicio fiscal.

3.10. Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social

➤ Antecedentes históricos

Lo que hoy es el Ministerio de Salud, ha tenido diversos cambios en lo que se refiere a su organización. Mediante el artículo 170 de la Constitución Política de la República sustituye el nombre por Dirección General de Servicios de Salud, el cual estuvo presidido por la Universidad de San Carlos de Guatemala, Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Ministerio de la Defensa Nacional, representado por el Negociado de Sanidad Militar, Consejo de bienestar Social y otras. En 1969 fue reorganizado nuevamente el

Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social mediante el acuerdo Gubernativo 23-69. Estableciendo las divisiones en la Dirección General de Servicios de Salud como Salud Materno Infantil y Familiar, Epidemiología, Saneamiento Ambiental, Servicios técnicos Generales, así como las Subdirecciones y normativa ejecutiva estableciendo las cinco regiones y Áreas de Salud.

A través del Acuerdo Gubernativo 71-75 del 03 de febrero de 1976, se emite otro reglamento donde es reestructurado con las divisiones técnico normativas, administrativas creando en definitiva veintidós Áreas de Salud y la Región Metropolitana que comprendía Área Guatemala Norte, Área Guatemala Sur y Área de Amatitlán.

A través del Acuerdo Gubernativo SPG-43-80 del 16 de junio de 1980, se establece una organización en la atención de salud para puestos centros tipo "A" y "B" hospitales de distrito, hospitales de base de área y regionales. Mediante el acuerdo gubernativo 741-84 se estructuran nuevamente las dependencias del Ministerio enfocando sus acciones de carácter preventivo en la Dirección General de Servicios de Salud a través de ocho divisiones, las áreas de salud, hospitales, centros y puestos de salud, así como servicios de educación y recuperación nutricional.

Mediante el Decreto número 90-97 se aprueba un nuevo Código de Salud con principios fundamentales, acoplado a la nueva red de servicios porque su contenido es de acciones de promoción y prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, así como las infracciones y sanciones. Este Código ha tenido sus reformas en cuanto al tema de la publicidad de tabaco y licores, la obligación del Estado de Velar por la salud de los

habitantes no solo porque la misma se garantice a la persona sino en forma gratuita a nivel nacional.

En el año 1997, se emite el Decreto Ley del organismo Ejecutivo en el cual se deja sin efecto el Decreto número 93 que fue el que creo en 1945 las Secretarías y Ministerios dándoles nuevamente una filosofía y contenido, acorde a las necesidades del país. En el año 1999 se emite el Acuerdo Gubernativo 115-99 Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Salud pública y Asistencia Social.

El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social de acuerdo a la Constitución Política de la República de Guatemala es el encargado del despacho de los negocios del Organismo Ejecutivo en cuanto a Salud (en base al artículo 193), ello implica el velar por la salud y la asistencia social de todos los habitantes y por lo tanto deberá desarrollar acciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, coordinación y las complementarias pertinentes a fin de procurarles el más completo bienestar físico mental y social.

➤ **Formas de contratación laboral en el ministerio de salud pública y asistencia social**

El Ministerio de Salud pública y Asistencia Social, como cualquier otra institución, tiene la obligación de regular las relaciones entre el patrono y los trabajadores a través de La Ley de Servicio Civil. La cual en su artículo 1, estipula: "Esta ley es de orden público y los derechos que consigna son garantías mínimas irrenunciables para los servidores

públicos, susceptibles de ser mejoradas conforme las necesidades y posibilidades del Estado. Por consiguiente, son nulos ipso jure, todos los actos y disposiciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala establece, de los que la ley señala y de todos los adquiridos con anterioridad". El Artículo 2, de la misma ley estipula: "El propósito general de esta ley, es regular las relaciones entre la Administración Pública y sus servidores públicos, con el fin de garantizar su eficiencia, asegurando los mismos, justicia y estímulo en su trabajo, y establecer las normas para la aplicación de un sistema de Administración de personal"; Asimismo en el mismo cuerpo legal, en su artículo 4, establece: "Para lo efectos de esta ley, se considera servidor público, la persona individual que ocupe un puesto en la Administración Pública en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, mediante el cual queda obligado a prestarle sus servicios o a ejecutar una obra personalmente a cambio de un salario, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la propia Administración Pública".

➤ **Nombramiento de personal**

Corresponde al Ministro de Salud Pública y Asistencia Social de Guatemala nombrar al personal que laborará en el Ministerio de Salud. Para el efecto, se establecen dos modalidades: a) Acuerdo de nombramiento. Se aplicará cuando se trate de puestos incluidos en el renglón presupuestario cero once (personal permanente); y b) Contrato escrito: cuando se trate de puestos con cargo a los renglones cero veintinueve (personal por contrato).

➤ **Simulación de contratos laborales en el ministerio de salud pública y asistencia social**

En la actualidad en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se encuentran laborando veintitrés mil personas, entre funcionarios y servidores públicos, de los cuales el 30 % de los mismos, han sido contratados bajo el denominado contrato de servicios técnicos, bajo el renglón 029.

Es inexplicable entender a simple vista, porque existe ese gran número de trabajadores, bajo ese renglón, laborando en el Ministerio. Pero cuando se analizan más a fondo los motivos que provocan esta situación, y tomando en cuenta los capítulos ya desarrollados en la presente investigación, relativos al contrato individual de trabajo, el contrato civil, el contrato administrativo, los elementos, sus características, naturaleza jurídica y las diferencias que se dan entre cada uno de ellos; se puede determinar cuando se está frente a un contrato individual de trabajo o cuando se está, ante un contrato civil o administrativo. De lo anterior se desprende que es inusual, que se de ésta gran cantidad de contratos dentro de la institución que ocupa la presente investigación. Si bien es cierto el solo hecho de utilizar el contrato de servicios técnicos, bajo el renglón 029, no es violatorio, a los intereses de los contratantes, siempre y cuando, se cumpla con la naturaleza jurídica y los elementos esenciales del mismo, como lo son: a) la autonomía de la voluntad, para el que presta el servicio, b) trabajar bajo su propia dirección y c) la no subordinación de un superior jerárquico, ya que, por ser el contrato de servicios técnicos un contrato eminentemente civil, las partes contratantes están en igualdad de condiciones.

Però al prestar el servicio, en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, los trabajadores contratados bajo esta denominación, bajo el renglón cero veintinueve, son sometidos a realizar su trabajo: a) bajo la dirección de un jefe inmediato superior, lo que trae como consecuencia que están subordinados al mandato del funcionario público de turno, en este caso del superior jerárquico inmediato; b) están sujetos a desarrollar su labor en un lugar específico, el cual es designado por la autoridad nominadora, c) están sujetos a un horario determinado, al igual que los demás trabajadores contratados bajo el renglón cero once, elementos y características propios del contrato individual de trabajo.

En la mayoría de los casos los trabajadores tienen cuatro años o más de laborar en la institución bajo ese contrato, a la espera que haya una oportunidad para poder optar a una plaza en otro renglón presupuestario y poder gozar así de los derechos laborales que de estos se derivan. De hecho las autoridades han implementado mecanismos de ascensos, considerando ellos que el ingreso a laborar a la institución, se debe realizar bajo el renglón 029, hasta llegar al renglón 011, violentado con ello las leyes nacionales e internacionales en materia laboral. Mientras esto sucede los trabajadores se ven compelidos a sufrir la inestabilidad laboral, que este contrato trae aparejado, ya que cada año, pueden ser recontratados o no, siempre y cuando el jefe o coordinador de cada unidad, de su visto bueno. Lo que trae como consecuencia que estos trabajadores sufran no solo, las desventajas laborales, sino que en muchos casos, son violados sus derechos humanos; no son tratados con el respeto y decoro que se merecen, y no hacen valer sus derechos, por temor de perder sus puestos de trabajo. Por lo que es evidente que se están violando los principios de tutelaridad, estabilidad y continuidad; y



garantías mínimas de índole laboral, como la igualdad de salario, aguinaldo, vacaciones, bono catorce, licencias, indemnización, seguro social, derecho a sindicalización, entre otros; ya que no se les retribuye de la misma forma que los que están contratados bajo el renglón cero once, pero si tienen asignadas las mismas funciones. Ante esta argumentación es evidente que se está ante lo que la doctrina conoce como simulación del contrato de trabajo.

En el ámbito contractual en general, hay simulación cuando existe divergencia entre la voluntad real de los contratantes y la voluntad declarada en ellos. Para que se dé esta simulación, deben darse algunas de las características siguientes: a) que se encubra el carácter jurídico de un acto bajo la apariencia de otro; b) cuando el acto contiene cláusulas que no son sinceras o fechas que no son verdaderas; c) cuando por el acto se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas que no son aquellas para quienes en realidad se constituyen o se transmiten. Consecuentemente los requisitos esenciales de la simulación de contratos son tres: 1) acuerdo simulatorio; 2) discordancia entre lo querido y lo declarado; 3) intención de inducir a error a terceros.

La doctrina está dividida en relación con la simulación, si se refiere al consentimiento o a la causa del contrato. Opino que la simulación se refiere a la causa del contrato, porque los contratantes declaran celebrar un negocio y en realidad celebran otro, la voluntad interna no coincide con la voluntad exteriorizada. La simulación puede ser absoluta o relativa. Es absoluto cuando el acto simulado no tiene nada de real, y es relativa cuando el acto simulado disfraza el acto real, el contrato simulado se utiliza para dar a un acto jurídico una apariencia que oculta su verdadero carácter.

Para entender que es la simulación de contrato en el ámbito laboral, se debe entender el contexto legal de las relaciones de trabajo. En todo el mundo, solo hay dos formas de trabajar; una persona puede trabajar dentro de una relación de trabajo de forma subordinada, por lo tanto su vínculo con el empleador se ubica dentro de las leyes laborales. O la persona puede trabajar de manera independiente, de forma autónoma, y por lo tanto sin subordinación, entonces la persona se ubica dentro de las leyes civiles. La gran diferencia es que si el trabajador, establece una relación de subordinación con su empleador, hay prestaciones laborales. En el otro caso no hay nada. Entonces el fraude o simulación de contrato de trabajo, se comete así: el empleador dice a su empleado que va a trabajar en forma subordinada, pero le hace firmar un documento que establece que no está subordinado y que tiene que entregar facturas por el trabajo que realiza. Pero como realmente el trabajador está ubicado en el primer rubro, lo que están cometiendo jurídicamente hablando, es un fraude. Según la OIT, el fraude es un fenómeno jurídico que se le llama, el disfraz de la relación de trabajo, o la simulación de la relación de trabajo.

El fraude o simulación del contrato de trabajo, tiene tres facetas: primero, los responsables, están defraudando contra la vida de los empleados, porque estos laboran bajo ninguna protección; segundo, a la seguridad social, porque no se paga el IGSS, y otras prestaciones; tercero, representa una defraudación fiscal, este último porque cuando el trabajador entrega su factura al patrono, éste lo declara como IVA pagado, al realizar su contabilidad al final de cada mes, pero el Estado no recibe nada de este impuesto. Todo lo anterior supone, que existe una relación laboral, entre las personas que suscriben contratos de servicios técnicos, bajo el renglón 029, en el Ministerio de

Salud Pública y Asistencia Social de Guatemala, y no un contrato de índole civil, como lo quieren hacer creer las autoridades, por lo que ese contrato, es nulo de pleno derecho, ya que vulnera garantías y derechos laborales, consagrados en la Constitución Política de la República de Guatemala, que en su Artículo 106, establece: “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo. 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 para los trabajadores”.

Por lo cual las autoridades están en la obligación de retribuirles a todos los trabajadores sin distinción alguna asignados en este tipo de contratación, todos los beneficios que trae consigo el contrato de trabajo, ya sea de forma individual o colectivo.

CAPÍTULO IV

4. Principios y garantías mínimas en materia laboral, que se vulneran a los trabajadores, en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, al realizar los contratos de servicios técnicos bajo el renglón 029

4.1. Principios en materia laboral

➤ Principio tutelar de los trabajadores

Un reconocimiento prácticamente unánime, establece que la ley laboral tiene como un verdadero principio general la protección del trabajador. Semejante principio, fundamentado en la génesis misma de las leyes laborales, justifica por sí solo la intervención estatal en la emisión de las normas, en la vigilancia de su cumplimiento efectivo, y en la aplicación específica.

Cabe señalar que efectivamente la ley laboral tiende a la protección o tutela de la parte más débil de las relaciones laborales. Ese contenido, denominado por la doctrina como el principio protector o de tutela del derecho laboral, contiene como bien se sabe reglas específicas que lo implementan: la interpretación más favorable al trabajador (indubio pro operario), la regla de la condición más beneficiosa, y la regla de la norma más favorable. La primera regla del indubio pro operario, se orienta sobre la duda, en el sentido de lo más favorable al trabajador, sin perjuicio de afectar el orden general jurídico. En ese sentido esa regla establece, que no debe ser desigual jurídicamente, siendo sistemático

con el empleador sino ser un equilibrante de situaciones y posiciones desiguales por obvias razones, de poder de negociación entre trabajador y empleador. La segunda regla en relación a la condición más beneficiosa, la cual puede decirse, que es el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral, nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. Esta regla supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar. La tercera regla es la norma más favorable, esta se determina, que en caso de que haya más de una norma aplicable, se debe optar por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido, según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.

Por lo que este principio, trata de compensar la concebida desigualdad económica existente entre patronos y trabajadores, lo que se logra a través de otorgarles a los trabajadores una protección jurídica de carácter preferente. Ya que es sabido que el trabajador está en desventaja en relación al patrono, la misma se percibe fundamentalmente en el plano económico, de tal manera que el derecho del trabajo consiente de esta situación, trata a través de la ley estas desigualdades y la forma de lograrlo es precisamente protegiendo de modo preferente al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral.

“En relación al principio tutelar de los trabajadores, no ha faltado quien afirme que dicho principio viola el principio de igualdad, que establece que todos los ciudadanos somos iguales ante la ley, pero esto no es cierto, pues en el derecho laboral, para cumplir con la garantía de igualdad, es indispensable tutelar a la parte más débil, es decir que el

derecho de trabajo, en este caso, no puede ser únicamente igual a todas las personas como manda el principio de igualdad, si no que tiene que ir más a fondo en las relaciones jurídicas y establecer si estas personas son empleadoras o vendedoras de su fuerza de trabajo, pues ésta condición particular de cada uno, hace que no puedan actuar en igualdad de condiciones y por lo tanto para igualarlos ante la ley, se debe tutelar a una de las partes, y en este caso al más débil que es el trabajador.¹¹

Su basamento legal, lo encontramos en la Constitución Política de la República, en su artículo 103, estipula: 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". Por su parte el Código de Trabajo, en el cuarto considerando, establece: "El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente".

➤ Principio de estabilidad

Lo podemos definir como aquel, en el cual se establecen una serie de reglas que definen a las relaciones laborales como dotadas de una extrema vitalidad y dureza y que realizan o evidencian, la tendencia del derecho del trabajo por atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos. Este principio se ha venido perfilando como uno de los más importantes del derecho laboral moderno, la realidad ha demostrado la importancia que tiene para los

¹¹ Franco López, **Ob. Cit**; págs. 48.

trabajadores, la permanencia de las relaciones laborales, por lo que está orientado a que las relaciones laborales estén regladas por un régimen de verdadera estabilidad laboral. Considerando que existen dos modalidades de estabilidad de los trabajadores en los puestos de trabajo, siendo estos: a) la permanencia, persistencia o duración indefinida de las relaciones de trabajo; y b) la exigencia de una causa razonable para su disolución. La primera parte de esta modalidad, es la esencia misma de la estabilidad laboral, de los trabajadores en los empleos y la segunda es su seguridad y garantía; si esta seguridad falta la estabilidad sería una mera ilusión. Por ello es que la exigencia de una causa razonable para la disolución de las relaciones de trabajo, es uno de los aspectos fundamentales del problema.

En otro aspecto, consideramos que la ley debe privilegiar y acentuar, la existencia de las relaciones laborales a tiempo indefinido, por sobre las relaciones a tiempo definido. De ello deriva como una regla general que el contrato de trabajo, se considera a tiempo indefinido, y solo excepcionalmente y ante circunstancias muy calificadas, se admiten las contrataciones a tiempo definido, ya sean éstas a plazo fijo o por obra determinada.

Al respecto el ordenamiento laboral, en el artículo 26, establece: "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".

Finalmente debe distinguirse entre estabilidad en el empleo, que se refiere a la subsistencia del contrato de trabajo mientras la empresa continúe, y estabilidad en la función, que se relaciona con el mantenimiento de las mismas condiciones en la prestación de los concretos servicios exigidos al obrero o empleado. El derecho del trabajador es estabilidad en el empleo. Esa estabilidad debe ser tal, que sitúa las tareas del trabajador en lo permanente de la empresa, sobre lo transitorio del empresario; y por ello aún cuando éste cambie, si aquélla subsiste, los derechos del trabajador permanecen y se prolongan.

➤ **Principio de garantías mínimas**

Este principio se explica indicando que todos los derechos que derivan de las leyes de trabajo a favor de los trabajadores, constituyen parámetros o puntos de partida, que solo pueden aumentarse o mejorarse a favor del trabajador más no reducirse, pues para ello se les dota de un carácter irrenunciable que impide la celebración del contrato de trabajo en condiciones inferiores a las dispuestas por la ley, y que genera en el caso de que así se celebre, la nulidad ipso jure del contrato o de aquellas condiciones contractuales así pactadas. Este principio origina la restricción del principio de la autonomía de la voluntad. Esto origina que el derecho de trabajo se constituya en un conjunto de garantías sociales, las cuales tiene las siguientes características: a) mínimas. b) protectoras del trabajador. c) irrenunciables únicamente para el trabajador.

Estas garantías sociales se consideran de carácter mínimo, porque se constituyen en lo menos, que el Estado debe garantizar a todos los trabajadores para el desarrollo de sus

actividades diarias, tal el caso del salario mínimo, que se entiende, no es un salario que va a compensar de manera total el esfuerzo realizado por los trabajadores; sino únicamente representa la menor cantidad de dinero que le va a servir para cumplir con sus obligaciones básicas como jefe de familia.

Se considera que estas normas laborales son protectoras para el trabajador, en virtud de que éste, es la parte más débil de la relación laboral y por esa razón estas normas tienden a protegerlo en contra del patrono. La tercera característica de estas normas sociales, es que son totalmente irrenunciables, únicamente para el trabajador, es decir que el patrono si puede renunciar en cualquier momento a las mismas, puesto que la renuncia que haga constituye nuevos derechos para el trabajador, en tanto que los trabajadores no pueden renunciar a estas garantías por tratarse de normas imperativas, es decir de forzoso cumplimiento, aún en contra de estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus Reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social que se establezcan, y que por tal razón resulten nulas de pleno derecho.

Este mismo principio origina la nulidad de todas aquellas reducciones o alteraciones de condiciones de contratación individual del trabajo, que el patrono pretenda operar a lo largo de la existencia de la relación de trabajo. Así también origina que cualquier modificación que constituya superación de las condiciones contractuales originales de trabajo, pase a constituirse en el nuevo mínimo que adquirirá también carácter de irrenunciable.

El fundamento legal de este principio, lo ubicamos en el Código de Trabajo, en el cuarto considerando literal b), que estipula: "El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador irrenunciables únicamente para éste y 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".

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 106, establece: "Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley".

Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

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 para los trabajadores.

4.2. Garantías mínimas laborales

➤ Igualdad de salario

Esta garantía se encuentra regulada, en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el artículo 102 literal c), el cual se estipula: "Igual salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad". Por su parte el artículo 89 del Código de Trabajo, expresa: "Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta, la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida. A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria. En las demandas que entablen los trabajadores relativos a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor".

Lo que se hizo en la Constitución Política de la República de Guatemala, fue generalizar el trato igual para el pago de cualquier salario, y no solo el devengado en jornada ordinaria, sino también extraordinaria, como lo estipula el Código de Trabajo. Es necesario hacer hincapié que éste principio sobrepasa las legislaciones nacionales para tomar un ámbito de validez mundial, al estar estipulado, como un derecho humano, contemplado en el Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que indica: "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual".

De estas regulaciones se infiere, que deriva la igualdad para el pago del salario, siendo de especial trascendencia, puesto que impone para los empleadores, la obligación de darle un mismo tratamiento a los trabajadores que se desempeñen una función idéntica, imponiendo con esto la exclusión de los trabajadores más antiguos por los de reciente ingreso, siempre y cuando existe una escala salarial.

En el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, se viola ésta garantía, originado de la contratación de trabajadores, por Contratos de Servicios Técnicos, bajo el renglón cero veintinueve, como ya se analizó en el capítulo anterior; y en el cual se demuestra que existe una simulación de los contratos de trabajo.

➤ **Indemnización por tiempo de servicio**

El resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del contrato de trabajo por iniciativa patronal, es la que se funda en la antigüedad laboral o tiempo de servicio del trabajador en la empresa o institución que lo expulsa de su personal. De ahí que se utilicen como sinónimos las locuciones de indemnización por antigüedad laboral e indemnización por despido. Como noción general, cabe expresar que se trata de la compensación económica que el empresario le abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato de trabajo sin motivo imputable al obrero o empleado. Manuel Ossorio; lo define como: "Todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal los trabajadores, se tiene que reparar mediante el pago de indemnizaciones, en muchas ocasiones determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente; así en

los casos de accidentes o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso.”¹²

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 110, establece: “Los trabajadores del Estado, al ser despedidos sin causa justificada, recibirán su indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos prestados. Este derecho en ningún caso excederá de diez meses de salario”. El Artículo 82 del Código de Trabajo, estipula: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79, el patrono deberá pagar a éste una indemnización por tiempo de servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea”. Además el Artículo 61 numeral 7 de la Ley de Servicio Civil, establece: “A recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren un año, o la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme al promedio de los sueldos devengados durante los últimos seis meses laborados, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de cinco sueldos “.

¹² Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 375.

En cuanto a esta garantía el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, no la hace efectiva a los trabajadores que despide bajo el renglón cero veintinueve, aduciendo que no hay relación de dependencia, pero la realidad es totalmente diferente. Ha quedado probado que existe una relación laboral, por lo tanto hay un contrato de trabajo vigente. Por lo que el trabajador despedido debiera acudir a los órganos jurisdiccionales a entablar las acciones legales, para el respectivo cobro de la indemnización, partiendo de la base que hay una relación laboral, que el motivo que dio origen al contrato de trabajo subsiste, por lo tanto es un despido injustificado.

➤ **Periodo vacacional**

En sentido amplio, por vacaciones se designa la temporada, desde algunos días a varios meses, en que cesa el trabajo habitual, en los negocios, estudios, servicios, procesos, y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador, para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a distracciones fuera del ámbito laboral.

Para el tema laboral, las vacaciones anuales retribuidas, se definen, como el derecho al descanso ininterrumpido, variable desde unos días hasta más de un mes, que el trabajador tiene, con goce de su remuneración, al cumplir determinado lapso de prestación de servicios. El tiempo que dure la cesación del trabajo, cuando esta es voluntaria y no forzosa, es vacación; y si durante ese tiempo se abona salario, se configuran las vacaciones retribuidas, que, al concederse ajustadas a cada lapso anual, integran el pleno concepto de vacaciones anuales retribuidas.

La Organización Internacional del Trabajo, señala: por vacaciones anuales retribuida de los asalariados, se entiende un número previamente determinado de jornadas consecutivas no menores de las establecidas en la ley y las que mas favorezcan al trabajador, fuera de los días festivos, días de enfermedad, durante los cuales, cada año, llenando el trabajador ciertas condiciones de servicio, interrumpe su trabajo y continúa percibiendo su remuneración.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 102, literal i), establece: "Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles, las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesará la relación del trabajo".

El Artículo 130 del Código de Trabajo, indica: "Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles".

Por su parte el Artículo 61 numeral 2 de la Ley de Servicio Civil, estipula: "A gozar de un periodo anual de vacaciones remuneradas de veinte días hábiles después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones no son acumulables, deben gozarse en períodos continuos y no son compensables, en dinero, salvo que se hubiere adquirido el derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa".

➤ **Aguinaldo y bono catorce**

En Guatemala, se estableció que se pagará a todos los trabajadores el cien por ciento de su salario, el cual puede ser dividido en dos partes, una se deberá pagar en la primera quincena de diciembre, y la otra parte, en la primera quincena del mes de enero próximo. El Artículo 102 de la Constitución Política de la República, literal j), establece: "Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del cien por ciento del salario mensual, o el que estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado". La norma legal específica es el Decreto 76-78 del Congreso de la República de Guatemala.

El bono catorce, es una bonificación implementada por el Organismo Ejecutivo, en el año mil novecientos noventa y dos, y tiene su base legal, en el Artículo 4 del Decreto 42-92 del Congreso de la República, el cual indica, que se hará efectivo el pago de un bono adicional a todos los trabajadores de todas las instituciones públicas, así como de las empresas privadas, el cual consta de un salario íntegro sin descuentos de ninguna naturaleza; el cual deberá hacerse efectivo los primeros quince días del mes de julio de cada año.

Las dos bonificaciones mencionadas, no se les hacen efectivas a los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, que son contratados bajo el renglón cero

veintinueve, convirtiéndose en violación a otra garantía mínima establecida en las normas legales. Lo que trae como consecuencia que estos trabajadores, en varios casos demandan judicialmente a la institución con el objeto de hacer efectivos estos derechos.

➤ **Licencias**

Con causa distinta a la que fundamenta las vacaciones, se haya a veces reconocido por ley o convención laboral colectiva, el derecho del trabajador a dejar de concurrir a su empleo en determinadas situaciones. En todo caso a de estar justificado el motivo para no incurrir en ausencia sancionable. Las leyes laborales o los convenios o pactos colectivos de trabajo, suelen prever el otorgamiento de permisos especiales remunerados por circunstancias taxativamente señaladas. Las principales proceden de la vida familiar, afectiva, ya sea por matrimonio del trabajador, por nacimiento de hijos, o por la muerte de parientes. Otras se basan en deberes ciudadanos, a la concurrencia de actividades administrativas o judiciales, y en otros por razones de estudio.

Estos permisos especiales o licencias de los trabajadores significan, en suma, una eximente que revela más o menos transitoriamente de la obligación de prestar los servicios, sin que se quebrante el nexo contractual o la relación laboral.

➤ **Licencias pre natal, post natal y por lactancia**

Debe entenderse por período pre natal, todo el tiempo anterior al alumbramiento de la mujer; y por período post natal, todo el tiempo que ésta a dedicado a su recuperación y lactancia del recién nacido. El Artículo 152 del Código de Trabajo, establece: "La madre

trabajadora gozará de un descanso retribuido con el cien por ciento de su salario, durante los 30 días que preceden al parto y los 54 días siguientes; los días que no pueda disfrutar antes del parto, se le acumularán para ser disfrutados en la etapa post parto, de tal manera que la madre trabajadora goce de 84 días efectivos de descanso durante ese período". El Artículo 61 numeral 12 de la Ley de Servicio Civil establece: "Derecho a descanso forzoso de treinta días antes del parto y de cuarenta días después, con goce de salario".

En cuanto a la lactancia, su origen data de la necesidad de que la madre trabajadora deba, por lo menos en el primer año de vida de su hijo, alimentarlo con leche materna, pues criterios médicos señalan que ésta es indispensable para el desarrollo del nuevo ser. Por lo que ésta se define como el tiempo durante el cual, el recién nacido se alimenta de la leche materna de la madre o bien de otra clase si está imposibilitada de amamantarlo. El período de lactancia tiene una duración de diez meses, contados a partir del día en que la madre retorne a sus labores; el mismo podrá ampliarse por prescripción médica fehacientemente comprobada, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses. Por su parte el Reglamento para el Goce del Período de Lactancia, en su Artículo 1, estipula: "Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo, salvo que por convenio o costumbre corresponde un descanso mayor". Estas violaciones laborales son graves que pueden poner hasta en riesgo la vida de la mujer en período de gestación, ya que no se le permite tener el reposo respectivo, tanto antes como después de su parto; así como al hijo de ésta que se le veda el derecho de poder alimentarlo como corresponde.

➤ **Licencias con goce y sin goce de salario**

En relación a las licencias con goce y sin goce de salario, el Artículo 61 numeral 4 de la Ley de Servicio Civil, Estipula: "A licencias con o sin goce de sueldo, por enfermedad, gravidez, estudios, adiestramiento y otras.

En ambos casos las autoridades del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, tienen el criterio de que a los contratados bajo el renglón cero veintinueve, no se les aplica este artículo, por lo menos para estos beneficios, pero cuando se trata de cumplir con las obligaciones para los trabajadores descritas en la ley respectiva, entonces sí se les aplica. Que en tal caso las autoridades aceptan tácitamente la relación laboral que se da con los trabajadores bajo este renglón. Sin embargo, no es justificación para que se violen estas garantías.

➤ **Ventajas económicas**

Debe entenderse por ventaja económica, la prestación en dinero, bienes o servicios, que se le puede entregar al trabajador, con el propósito de permitir a éste el desarrollo y cumplimiento de mejor forma de la actividad laboral para la que ha sido contratado. Es decir que de la definición que se propone, se obtiene que las ventajas económicas a diferencia del salario, puedan entregarse al trabajador a parte del dinero, también bienes o servicios. Mientras que el salario como regla general, solo puede hacerse efectivo en moneda de curso legal; igualmente, mientras las ventajas económicas se entregan al trabajador para que busque con ellas cumplir y desarrollar en mejor forma su actividad

laboral, el salario se entrega al trabajador con el objeto de que se acreciente su patrimonio y disponga libremente de él.

El Artículo 90 último párrafo del Código de Trabajo, establece: "Asimismo las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sean, 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". Deberá incluirse dentro de la liquidación un 30% como ventajas económicas previstas en el último párrafo del Artículo 90 del Código de Trabajo.

➤ **Derecho a sindicalización**

El Artículo 102 literal q) de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: "Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establecen la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de ese derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo".

El Artículo 212 del Código de Trabajo, estipula: "Todo trabajador que tenga catorce años o más puede ingresar a un sindicato, pero los menores de edad no pueden ser miembros de su Comité Ejecutivo y Consejo Consultivo. Ninguna persona puede pertenecer a dos o más sindicatos simultáneamente. No es lícito que pertenezca a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica estén obligados a defender los intereses del patrono".



➤ **Protección de la seguridad social**

El Artículo 100 de la Constitución Política de la República, establece: “El Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la Nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria. La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos y por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada”. El Artículo 27 de la Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, estipula: “Todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de seguridad social en proporción a sus ingresos y tienen el derecho de recibir beneficios para sí mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos, en la extensión y calidad de dichos beneficios que sean compatibles con el mínimum de protección que el interés y la estabilidad social requiera que se les otorgue”. Asimismo el Artículo 28 del mismo cuerpo legal, Establece: “El régimen de seguridad social comprende protección y beneficios en caso de que ocurran los siguientes riesgos de carácter social: a) Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, b) Maternidad; c) Enfermedades generales; d) Invalidez; e) Orfandad; f) Viudez; g) Vejez; h) Muerte (gastos de entierro); e) Los demás que los reglamentos determinen”.

El derecho a la seguridad social se ha instituido como un mecanismo de protección a la vida, que tiene como fines fundamentales la protección de los servicios médicos

hospitalarios, conducentes a conservar, prevenir o restablecer la salud de los habitantes, por medio de una valoración médica que se comprende necesariamente desde el diagnóstico hasta la aplicación del tratamiento que el paciente requiera para su restablecimiento. Resulta innegable e incuestionable la importante función social que ejerce el régimen de Seguridad Social, para preservar o mantener los niveles de salud de la población, con el propósito de resguardar la salud, la seguridad de las personas, hacer efectivo y garantizar el goce del derecho a la vida.

Los trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, contratados bajo el renglón cero veintinueve, no gozan de los beneficios del seguro social, que se han descrito en la base legal. Convirtiéndose en una de las garantías violadas más graves, en virtud que dichos trabajadores se ven en una situación muy difícil, ya que no tienen acceso a resguardar su salud y la de su familia; ya que en la actualidad acudir a un hospital privado trae consigo un gasto demasiado elevado para la mayoría de Guatemaltecos; y en la actualidad los hospitales nacionales no cumplen con los requisitos mínimos de atención a los usuarios. Lo que trae como consecuencia no solo una violación laboral, sino que una violación de los derechos humanos.

CONCLUSIONES

1. Contrato individual de trabajo, es el vínculo económico y jurídico, por el que una persona individual, presta a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delegada del empleador, recibiendo una remuneración o salario, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador.
2. El contrato de servicios técnicos, los presta una persona que, ejerciendo carrera técnica, a quien lo solicite, a cambio de sus honorarios, no habiendo subordinación y dirección entre los contratantes, la autonomía de la voluntad no se ve vulnerada, siendo su naturaleza del mismo de carácter civil; estando las partes en igualdad de condiciones para contratar.
3. El contrato cero veintinueve que se suscribe en el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, sujeta al trabajador a la subordinación de un superior jerárquico habiendo una simulación del contrato de trabajo; siendo nulo de pleno derecho, convirtiéndose en un contrato individual de trabajo; que trae como consecuencia que los trabajadores que suscriben el mismo, deben gozar de todos los beneficios que otorgan las leyes laborales.
4. El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, viola los principios y garantías mínimas reguladas por la legislación laboral guatemalteca, en el momento de suscribir con los trabajadores, contratos de servicios técnicos, bajo el renglón cero

veintinueve, en virtud que no les hacen efectivas las prestaciones económicas y sociales a las que tienen derecho.

RECOMENDACIONES

1. El Gobierno de Guatemala, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe fortalecer la inspección general de trabajo, supervisando las instituciones denunciadas de violentar los derechos laborales; sancionando económicamente a los patronos que violen los derechos mínimos consagrados en las leyes, como consecuencia del contrato de trabajo.
2. El Organismo Ejecutivo debe contemplar modificar las leyes y reglamentos relativos al contrato de servicios técnicos bajo el renglón cero veintinueve, con el objeto de limitar a las instituciones a contratar una determinada cantidad de su personal, bajo ese renglón, para evitar que se utilice como una simulación del contrato de trabajo.
3. Las organizaciones sindicales del país, deben plantear denuncias a violaciones laborales, ante la Organización Internacional del Trabajo, producto del contrato de servicios técnicos bajo el renglón cero veintinueve, con el objeto de investigar y lograr una sentencia contra el Estado de Guatemala, logrando que finalice esta práctica de la simulación de los contratos de trabajo.
4. El Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, debe promover ante las autoridades de ese Ministerio, que se eliminen los contratos de servicios técnicos bajo el renglón cero veintinueve, con el objeto de frenar las violaciones a los derechos mínimos.

BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Argentina; Editorial Heliasta. 4ta Edición. (s.f.). Tomo I.
- CALDERÓN MORALES, Hugo. **Derecho administrativo I**. Guatemala. Editorial Estudiantil Fénix. 2004.
- CONTARINO, Silvia. **Contratos civiles y comerciales, ámbito contractual y teoría general**. Argentina. (s.e.) 2000.
- DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. 2da. Edición. (s.e.) México. 1986.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**, Guatemala; Editorial Estudiantil Fénix. 2006.
- GARCÍA MARTÍNEZ, Roberto. **El contrato de trabajo**. 3ra. Edición. (s.e.) México. 1997.
- OLEA, Alonso. **Derecho de trabajo**. 2ª Edición Revisada. (s. e.) 1973.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina. Editorial Heliasta. 1987.
- PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. Libro IV. Contratos. Ediciones Pirámide, S.A. Madrid, España. 1976.
- TRUEBA URBINA, Alberto. **La relación especial de los servidores públicos**. 1ra. Edición. México. (s.e.) 1984.
- VELÁSQUEZ OCHOA, Walter Ismael. **Contrato individual de trabajo escrito y sus consecuencias jurídicas al no realizarlo**. Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala. Agosto 2006.

Legislación:

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

Código de Trabajo. Decreto 1441 Congreso de la República de Guatemala. 1961.

Código Civil. Decreto 106. 1963.

Ley de Servicio Civil. Decreto 1748 Congreso de la República de Guatemala. 1968.

Ley Orgánica del Presupuesto. Decreto 101 Congreso de la República de Guatemala. 1997.

Ley de Contrataciones del Estado. Decreto 57 Congreso de la República de Guatemala. 1992.

Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala. Acuerdo 215 Ministerio de Finanzas Públicas. 2004.