

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

**UTILIZACIÓN DEL CONTRATO 029 PARA ADQUIRIR FUERZA DE TRABAJO
EVADIENDO OBLIGACIONES LABORALES POR PARTE DE LA
MUNICIPALIDAD DE SANSARE, EL PROGRESO**

MARIO AUGUSTO CHAMO PORTILLO

GUATEMALA, JULIO DE 2013

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

**UTILIZACIÓN DEL CONTRATO 029 PARA ADQUIRIR FUERZA DE TRABAJO
EVADIENDO OBLIGACIONES LABORALES POR PARTE DE LA
MUNICIPALIDAD DE SANSARE, EL PROGRESO**

TESIS

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

Por

MARIO AUGUSTO CHAMO PORTILLO

Previo a conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio de 2013

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

DECANO:	Lic.	Avidán Ortíz Orellana
VOCAL I:	Lic.	Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br.	Rocael López González
SECRETARIA:	Licda.	Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

PRESIDENTE:	Lic.	Moisés Raúl De León Catalán
SECRETARIA:	Licda.	Rosa Orellana Arévalo
VOCAL:	Licda.	Vilma Karina Rodas Recinos

Segunda Fase:

PRESIDENTE:	Licda.	Rosa Herlinda Acevedo Nolasco
SECRETARIA:	Licda.	Rosalba Corzantes Zuñiga
VOCAL:	Licda.	Miriam Lili Rivera Álvarez

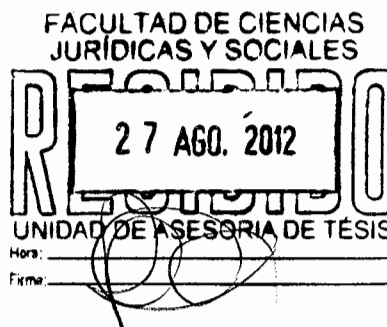
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



BUFETE JURÍDICO
1ª calle 4-02 zona 1
Bo. La Democracia, Jalapa, Jalapa
Tel. 54492230

Jalapa, 27 de agosto de 2012.

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



Respetable Doctor:

De conformidad con el oficio de fecha siete de mayo de dos mil doce, me permito informarle que he asesorado el trabajo de tesis del estudiante MARIO AUGUSTO CHAMO PORTILLO, intitulada: "UTILIZACIÓN DEL CONTRATO 029 PARA ADQUIRIR FUERZA DE TRABAJO EVADIENDO OBLIGACIONES LABORALES POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD DE SANSARE, EL PROGRESO", emitiendo el dictamen siguiente:

El estudiante MARIO AUGUSTO CHAMO PORTILLO, en su trabajo de tesis, enfoca con abundante propiedad apoyado en el derecho positivo y la información doctrinaria recabada el tema de estudio ya citado, siendo este trabajo una aportación importante para el desarrollo del Derecho de Trabajo Guatemalteco y todas sus instituciones, fortaleciendo Normas Jurídicas mismas que deben respetarse y cumplirse; a ello debemos sumar que hace una exposición acertada en relación a la forma de contratar personal por parte del estado de Guatemala y sus dependencias en el Renglón Presupuestario 029, en la cual muestra que es una manera habitual de llevar las relaciones de trabajo, encubriéndolas con una apariencia diferente de la verdadera, ello de conformidad con la doctrina y nuestra legislación. Está compuesta de cinco capítulos en los que se recogen definiciones, conceptos, opiniones y legislación reciente con relación al tema de estudio.


Al trabajo de tesis se le hicieron algunas recomendaciones, las cuales fueron acogidas por el estudiante MARIO AUGUSTO CHAMO PORTILLO. Por su parte el autor aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, los cuales lo enriquecen, dando como resultado que el contenido de la tesis se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos, cumpliendo así con la normativa respectiva, la metodología, técnicas, redacción, conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizada en la investigación, los cuales están acordes con los temas desarrollados.



BUFETE JURÍDICO
1ª calle 4-02 zona 1
Bo. La Democracia, Jalapa, Jalapa
Tel. 54492230

En definitiva el contenido del trabajo de tesis, cumple con los requisitos estipulados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE para que el mismo sea discutido en examen público correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de consideración y de respeto.


Lic. Mynor Stuardo Hernández Méndez
Asesor de tesis
Colegiado 9,172.
Lic. Mynor Stuardo Hernández Méndez
ABOGADO Y NOTARIO



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



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 21 de septiembre de 2012.

Atentamente, pase al LICENCIADO ALVARO HUGO VILLEDA GUERRA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante MARIO AUGUSTO CHAMO PORTILLO, intitulado: "UTILIZACIÓN DEL CONTRATO 029 PARA ADQUIRIR FUERZA DE TRABAJO EVADIENDO OBLIGACIONES LABORALES POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD DE SANSARE, EL PROGRESO".

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. BONIFERGÉ AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.

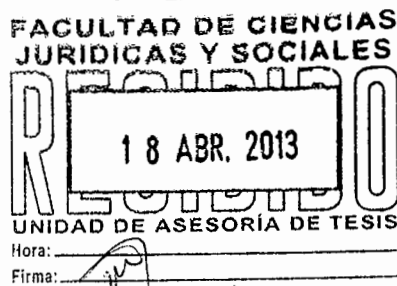




BUFETE JURÍDICO
1ª calle 3-88 zona 1
Bo. La Democracia, Jalapa, Jalapa
Tel. 79225162

Jalapa, 29 de noviembre de 2012.

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



Respetable Doctor:

Por resolución emanada de la Unidad de Asesoría de Tesis con fecha veintiuno de septiembre del año dos mil doce, procedí a revisar el trabajo de tesis presentado por el Bachiller MARIO AUGUSTO CHAMO PORTILLO, intitulada: "UTILIZACIÓN DEL CONTRATO 029 PARA ADQUIRIR FUERZA DE TRABAJO EVADIENDO OBLIGACIONES LABORALES POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD DE SANSARE, EL PROGRESO", emitiendo el dictamen siguiente:

El trabajo de tesis del estudiante CHAMO PORTILLO, comprende una amplia información doctrinaria y aportes relativos a la legislación vigente y positiva, sobre el Derecho Laboral Guatemalteco y específicamente a la utilización del contrato del Renglón Presupuestario 029. Aunado a lo anterior, hace una exposición relevante en relación a la forma de contratar personal por parte del Estado de Guatemala y sus dependencias en el Renglón Presupuestario 029, en la cual muestra que es una manera habitual de llevar las relaciones de trabajo, encubriéndolas con una apariencia diferente de la verdadera, ello de conformidad con la doctrina y la legislación guatemalteca. Está conformada por cinco capítulos en los que se recogen definiciones, conceptos, opiniones y legislación reciente, que son de suma importancia con relación al tema tratado.

Hago mención que se hicieron sugerencias y observaciones en el proceso de revisión, las cuales fueron atendidas por el estudiante MARIO AUGUSTO CHAMO PORTILLO. Por su parte el autor aportó al trabajo sus propias opiniones y criterios, mismos que lo enriquecen, dando como resultado que el contenido de la tesis se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos, cumpliendo así con la normativa respectiva, la metodología, técnicas, redacción, conclusiones, recomendaciones y bibliografía utilizada en la investigación, los cuales están acordes con los temas desarrollados.

En virtud de lo expuesto y considerando que el presente del trabajo de tesis, cumple con los requisitos estipulados en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y Examen General Público, me permito emitir DICTAMEN FAVORABLE. En tal sentido, el trabajo de tesis desarrollado por el estudiante MARIO AUGUSTO CHAMO PORTILLO, puede ser discutido en el examen público correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo de usted, con muestras de consideración y de respeto.

Lic. Alvaro Hugo Villeda Guerra
Revisor de tesis
Colegiado 3,159.

Lic. Alvaro Hugo Villeda Guerra
ABOGADO Y NOTARIO



USAC TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Edificio S-7 Ciudad Universitaria
Guatemala, Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 21 de junio de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MARIO AUGUSTO CHAMO PORTILLO, titulado UTILIZACIÓN DEL CONTRATO 029 PARA ADQUIRIR FUERZA DE TRABAJO EVADIENDO OBLIGACIONES LABORALES POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD DE SANSARE, EL PROGRESO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CMCM/slh.

Lic. Avidan Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por ser el Creador y Supremo Proveedor de sabiduría y conocimiento, siendo fiel a cada una de sus promesas, y nunca dejarme ni desampararme.
- A MIS PADRES:** Tereso de Jesús Chamo Merlos y Blanca Mirtala Portillo Ramos, como premio a sus esfuerzos y sacrificios de toda su vida, que Dios les bendiga siempre.
- A MIS HERMANOS:** Jeydy Francisca, Ana María, Walter Amilcar, Gustavo Adolfo, Edvín René, Blanca Mirtala, Josías Natanael y Alicia Carmen Fernanda, con mucho cariño y amor, y que el triunfo alcanzado les sirva de motivación para consumir sus propias metas.
- A MI ESPOSA:** Nimsy Adahí Colman Castañaza, por ser mi ayuda idónea, y darme su amor de manera incondicional a pesar de las adversidades.
- A MIS HIJAS:** Hazel Adahymar, Alisha Hadarah y Nimsy Johary, con especial cariño y amor, para que les sirva como ejemplo, y en su momento alcancen sus propios objetivos.
- A MI FAMILIA:** Con mucho cariño.
- A MIS COMPAÑEROS:** Por su apoyo y ayuda en mis años de estudio.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por forjarme como profesional dentro de sus aulas.
- A TODOS MIS AMIGOS:** Sinceramente gracias.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición del derecho de trabajo.....	1
1.2. Principios.....	2
1.2.1. Principio de in dubio pro operario.....	3
1.2.2. Principio de tutelaridad.....	4
1.2.3. Principio de garantías mínimas.....	7
1.2.4. Principio necesario e imperativo.....	8
1.2.5. Principio realista y objetivo.....	9
1.2.6. El derecho de trabajo es una rama del derecho público.....	10
1.2.7. El derecho de trabajo es hondamente democrático.....	11
1.2.8. Principio de sencillez.....	11
1.2.9. Principio conciliatorio.....	12
1.2.10. Principio de estabilidad laboral.....	13
1.3. Fuentes.....	14
1.3.1. La ley.....	14
1.3.2. La jurisprudencia.....	15
1.3.3. La costumbre.....	16
1.3.4. La doctrina.....	16
1.3.5. La equidad.....	16
1.3.6. Principios del derecho del trabajo.....	17
1.4. Naturaleza jurídica.....	18
1.4.1. Concepción privativa del derecho del trabajo.....	18
1.4.2. Concepción publicista del derecho del trabajo.....	18
1.4.3. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo.....	19

1.4.4. Concepción social del derecho del trabajo	19
1.5. Relación con otras ramas jurídicas	19
1.5.1. Con el derecho constitucional	20
1.5.2. Con el derecho administrativo	20
1.5.3. Con el derecho penal	21
1.5.4. Con el derecho procesal	21
1.5.5. Con el derecho civil	22
1.5.6. Con el derecho mercantil	23
1.5.7. Con el derecho internacional público	23
1.5.8. Con el derecho internacional privado	23

CAPÍTULO II

2. El contrato de servicios profesionales	25
2.1. Definición	25
2.2. Generalidades	29
2.3. Clasificación	30
2.4. Naturaleza jurídica	31
2.4.1. Es una modalidad de mandato	32
2.4.2. Es un contrato de locación de servicios	32
2.4.3. Es un contrato de locación de obra	32
2.4.4. Es un contrato típico	33
2.5. Elementos	33
2.5.1. Elementos personales	33
2.5.2. Elementos reales	35
2.6. De las prestaciones laborales y la remuneración en un contrato de servicios profesionales	38

CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo	39
---------------------------------	----

3.1.	El contrato en general.....	39
3.2.	El contrato individual de trabajo.....	41
3.3.	El contrato de trabajo en la legislación guatemalteca.....	42
3.4.	Elementos generales y especiales del contrato de trabajo.....	42
3.4.1.	Elementos generales.....	42
3.4.2.	Elementos específicos.....	45
3.4.3.	Elementos subjetivos del contrato de trabajo.....	48
3.5.	Características.....	49
3.6.	Formalidades.....	51
3.7.	Terminación del contrato de trabajo.....	53

CAPÍTULO IV

4.	La relación de trabajo.....	57
4.1.	Generalidades.....	57
4.2.	Regulación legal.....	60
4.3.	Derechos y obligaciones que se derivan de la relación de trabajo.....	62
4.3.1.	Obligaciones de los patronos.....	63
4.3.2.	Derechos de los patronos.....	66
4.3.3.	Obligaciones de los trabajadores.....	67
4.3.4.	Derechos de los trabajadores.....	69

CAPÍTULO V

5.	Determinación de la existencia de relación laboral en los contratos 029, de servicios administrativos o profesionales, de la Municipalidad de Sansare, El Progreso.....	71
5.1.	Análisis del contrato 029 en la Municipalidad de Sansare, El Progreso.....	71
5.2.	La relación de trabajo como garantía constitucional.....	76
5.3.	Los contratos típicos y atípicos, doctrinaria y legalmente analizados.....	79



	Pág.
CONCLUSIONES	83
RECOMENDACIONES	85
BIBLIOGRAFÍA	87



INTRODUCCIÓN

Creyendo firmemente que es necesario hacer aportes importantes en temas de interés social, y viendo que la necesidad de abordar el tema referente a la utilización del contrato 029 para adquirir fuerza de trabajo evadiendo obligaciones laborales, por parte de la Municipalidad de Sansare, El Progreso, surge como resultado de la mala utilización de figuras legales que provoca la violación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, y demás leyes protegen en favor de los trabajadores.

Durante el proceso de investigación se estableció que efectivamente la Municipalidad de Sansare, El Progreso, oculta con el contrato 029 el vínculo económico jurídico con el trabajador, y se producen violaciones garrafales a sus derechos laborales; lo anterior derivado de la utilización de los métodos de investigación como los son el analítico, por medio del cual se estudio los elementos constitutivos de ésta clase de contratos; sintético, referente a comprender la razón de ser del contrato 029; inductivo, para determinar la conexión del contrato estudiado, con las leyes que regulan el contrato de trabajo; deductivo, para saber si la regulación legal de trabajo da protección a los trabajadores contratados con la modalidad del contrato 029; así como la aplicación de técnicas bibliográficas, entrevistas y documentales.

El propósito del presente trabajo, fue establecer las razones por la cuales se contrata personal, técnico o calificado bajo el sistema de contratación 029, y el por qué no se utiliza el contrato de trabajo, cuando en la realidad esta clase de personal realiza actividades de tipo permanente y no de tipo temporal; propósito que se alcanzó al identificar las razones que el contenido de este trabajo detalla en los capítulos que lo componen.



El contenido del trabajo de tesis está formado por cinco capítulos: El primero, referente a lo que es el Derecho de trabajo; el segundo, contempla lo concerniente al Contrato de servicios profesionales; el tercero, contiene lo que es el Contrato de trabajo; el cuarto, describe lo que es la Relación de trabajo; y por último el quinto, que contiene la determinación de la existencia de la relación laboral en los contratos 029, de servicios administrativos o profesionales, de la Municipalidad de Sansare, El Progreso.

La práctica común en el Estado de Guatemala, es la utilización del contrato del renglón presupuestario 029 para poder evadir las obligaciones que como patrono la ley les impone, llevando así una relación efectiva de trabajo bajo una cubierta de servicios profesionales que es completamente alejada de la realidad, y lo que debiera existir es un contrato de trabajo y no un contrato de servicios profesionales o como se le quiera llamar.



CAPÍTULO I

1. El derecho de trabajo

1.1. Definición del derecho de trabajo

Es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones jurídicas entre trabajadores y empleadores y de ambos con el Estado, originando una prestación voluntaria, subordinada y retribuida de la actividad humana, para la producción de bienes y servicios.

Para poder entrar en el estudio de una ciencia como lo es el derecho de trabajo, se hace necesario tener claro el concepto a desarrollar y a trabajar, es por ello que hablar de derecho de trabajo es entrar en el campo de una ciencia que es difícil de encuadrar dentro de una definición absoluta, razón por la cual los diversos estudiosos del derecho de trabajo, la conciben y definen de diversas formas, entre las que se pueden mencionar están: Guillermo Cabanellas lo define así: “Aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y en lo relativo a las consecuencias jurídicas, mediatas e inmediatas de la relación laboral”.¹

“Derecho del Trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones que directa e

¹. Cabanellas, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*. Tomo I. Pág. 652.



indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada; de los servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.²

“Derecho del Trabajo es el conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales”.³

1.2. Principios

El derecho laboral tiene un fin específico, y es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quienes obtienen un beneficio de la relación laboral, el que da su fuerza de trabajo y el que otorga una remuneración por el servicio; para alcanzar ese objetivo, esta herramienta que es el derecho laboral, debe de alimentarse de ciertos fundamentos que deben dar forma a su estructura interna o elemental, congruente con su razón de ser y con los que debe identificarse en cualquiera de sus expresiones.

Son llamados también principios informativos o características ideológicas, porque ayudan en gran manera a la buena comprensión y entendimiento del derecho laboral, encontrando su expresión en el buen manejo y adecuada aplicación de las normas de trabajo y previsión social; son tan de suma importancia que el desconocimientos de los

². De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 138.

³. Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 77.

mismos genera el no entendimiento de las diversas instituciones relacionadas al derecho del trabajo.

Los principios del derecho del trabajo son aquellas ideas fundamentales o líneas, directrices, propias o exclusivas de esta rama del derecho, que informan e inspiran directa o indirectamente las normas laborales; el Licenciado Fernández Molina menciona que en algunos casos los principios pueden ser denominados de diferentes formas: "Aquí les llamo principios; se les podría llamar también fundamentos, condiciones básicas, conceptos elementales y de otras formas pero el término principios lo considero más adecuado".⁴

Guatemala cuenta con un Código de Trabajo promulgado en el año 1947, el cual ha tenido diversas reformas pero se encuentra vigente hasta el día de hoy, y es de alguna manera un instrumento legal bien concebido; las reformas a las que se hace referencia se han efectuado a través de decretos ley y decretos legislativos, mismas que han variado su contenido y orientación dependiendo del momento histórico en que se efectuaron; entre los principios fundamentales o características ideológicas que sustentan e inspiran el derecho de trabajo guatemalteco pueden enumerarse los siguientes:

1.2.1. Principio de *in dubio pro operario*

Este principio del derecho laboral se encuentra plasmado en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, y establece que: "En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o

4. Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 4.

contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable al trabajador.”

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

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

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

1.2.2. Principio de tutelaridad

El inciso a, del cuarto considerando del Código de Trabajo de Guatemala establece: “El Derecho de Trabajo es tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.”

El principio de tutelaridad se manifiesta en los casos en que existen suficientes elementos

de juicio para considerar que por situaciones materiales del hecho, una de las partes, en este caso el trabajador, está en desventaja para negociar o establecer formas contractuales o procedimentales ecuanimes, siendo necesario promulgar disposiciones legales pertinentes que compensen esa desigualdad, conceptuándose este principio como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

Puede asegurarse entonces, que atendiendo a elementos materiales del hecho, en que presumiendo una determinada situación desfavorable al trabajador, el legislador otorga una protección jurídica preferente al mismo.

El tratadista Walker Linares sostiene que: “La definición de tutelaridad no está asociada a que en todos los casos el derecho de trabajo sea protector, porque entonces no podríamos precisar en qué momento está presente, de esta suerte la tutelaridad está presente cuando el factor económico es adverso al trabajador al grado que su uso puede producir una injusticia, va a darse pues, por medio de esa protección jurídica preferente, para hacer iguales a los desiguales.”⁵

La razón de ser del derecho laboral es la protección del trabajador, y de sus derechos, ello como resultado del abuso y atropellos que se cometían en contra de las personas con ocasión del trabajo, por condiciones inhumanas e insalubres en que se prestaban los servicios por los trabajadores, y el pago de salarios no acordes a la realidad para que el trabajador pudiera cubrir de manera digna todas sus necesidades; todo fue dando paso a

5. Walker Linares, Francisco. **Derecho de trabajo**. Pág. 25.

que se originara un sistema normativo de proyección y proporciones incalculables, a tal punto que muchos laboristas conciben que la tutelaridad del derecho laboral es casi exclusivamente para la parte trabajadora, en cuanto se subraya el énfasis de los beneficios otorgados a los trabajadores frente al patrono.

En virtud de lo anterior se puede decir que el derecho laboral juega el papel de nivelador de las relaciones entre patronos y trabajadores, al equilibrar la posición económicamente débil de la fuerza de trabajo frente al capital que está representado por la parte empleadora, orientado todo esto a un extremo, el derecho laboral es el escudo protector de los abusos y excesos; en este orden se ve claramente que los intereses patronales y laborales son opuestos, y están en constante fricción y litigio, reflejando así el conflicto entre las partes de la relación laboral, es en este punto donde entra en acción el derecho al tratar de mantener la paz social y el respeto de los derechos individuales; al respecto el Licenciado Luis Fernández Molina expresa “En las últimas décadas se ha desarrollado en concepto de que el fin primordial del Derecho Laboral es contribuir a la armonía en el marco de una sociedad; por lo mismo su finalidad esencial no es en sí la tutelaridad, que ésta es una mera herramienta para lograr el equilibrio en la fijación de condiciones laborales y de esa forma materializar la armonía. En otras palabras la tutelaridad es solo un medio para lograr un fin prioritario que es la paz y/o la concordia social. Visto desde un enfoque negativo el fin último consiste en evitar fricciones y luchas entre los propietarios de los medios de producción y los asalariados.”⁶

6. Fernández Molina, Luis. *Ob. Cit.* Pág. 6.

1.2.3. Principio de garantías mínimas

Se encuentra plasmado en el inciso b, del cuarto considerando del Código de Trabajo de Guatemala, el cual establece: “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 los pactos colectivos de condiciones de trabajo.” Atendiendo a la denominación del mismo, este principio viene a ser el límite mínimo que los patronos están obligados a otorgar a los trabajadores, como consecuencia de cualquier relación laboral.

Ese mínimo de prestaciones a favor de los trabajadores constituye un estatuto invulnerable por disposición legal, por cuya razón el Estado está indirectamente presente en toda relación de trabajo, en el momento de establecer las condiciones de trabajo.

Como ejemplo de estos derechos mínimos puede citarse las siguientes obligaciones: a) La obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos; b) La obligación patronal de conceder descansos remunerados; c) La obligación de pagar el salario mínimo; d) La obligación de dar al trabajador un periodo de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo; e) La obligación de pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono; f) Obligación del patrono de procurar



por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten y así una gran cantidad de situaciones que la legislación guatemalteca contempla.

El derecho laboral comúnmente ha comprendido derechos mínimos los cuales pueden ser superados, por tal razón al expresarse en la ley una cifra, debe de comprenderse en el sentido de que la misma debe cumplirse cualquiera sea los acuerdos o voluntad de las partes, de ello tenemos que cualquier superación sobre ese límite fijado que es el mínimo es bienvenido, y cualquier disminución, renuncia o tergiversación es nula, esto puede traducirse en que las condiciones de trabajo nunca podrán ser inferiores a las estipuladas en la ley.

1.2.4. Principio necesario e imperativo

Este principio tiene su origen en el inciso c, del cuarto considerando del Código de Trabajo de Guatemala, el cual lo define: “El Derecho de Trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley.” necesario e imperativo porque se separa de la concepción generalizada en el Derecho Común, que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores.

La posición de patrono y la característica de competitividad propia de los seres humanos ejercida sin límites legales, podría ser irremediabilmente lesiva en las relaciones humanas que se dan en la contratación del trabajo; por ello, resulta necesario e



imprescindible que esos límites legales, afortunadamente elevados a normas jurídicas, tomen como base los diversos factores y desigualdades de orden económico-social, entre patronos y trabajadores.

1.2.5. Principio realista y objetivo

Consagrado en el inciso d, del cuarto considerando del Código de Trabajo de Guatemala, establece que: “El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.”

Este principio es de su importancia para el derecho laboral, ya que si no se toman en cuenta los factores y elementos que conforman el fenómeno laboral como lo es el aspecto económico, cultural, educativo, fiscal, de mercado, entre otros, esto se traducirá en una clara limitante y distorsión de la realidad y objetividad de este derecho; haciendo énfasis en lo objetivo, al ser un derecho tutelar es por definición subjetivo y no objetivo, esto deja en claro que debe haber un muy balanceado equilibrio entre la vocación tutelar para los trabajadores y una visualización objetiva de la realidad nacional; y es precisamente la realidad nacional la que debe tenerse en cuenta en el proceso de creación de las leyes laborales, atendiendo a este principio en beneficio mismo del la parte trabajadora, dejando de lado el legislador todos aquellos conceptos apartados de la realidad, que lo orienten a



la creación de leyes que en suma deformen las relaciones entre patronos y trabajadores, y ambas partes deben nutrirse del principio de realidad y objetividad, unos para poder medir y visualizar las consecuencias de sus exigencias y los otros para la mejor utilización del recurso laboral de las empresas.

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

1.2.6. El derecho de trabajo es una rama de derecho público

Doctrinalmente se cuenta con razonamientos formulados por estudiosos del derecho para determinar cuándo una rama jurídica es de derecho público y cuándo es de derecho privado, que principalmente tienen como fundamento el interés que tutelan, o la clase de relaciones que regulan, o los sujetos que intervienen en esa relación.

No obstante el Código de Trabajo de Guatemala en su parte considerativa, sin entrar en más detalles dispone: “El Derecho de Trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.”

Por tal razón puede asegurarse que cuando el legislador le dio carácter de derecho público acentuó su finalidad para que aún cuando en su aplicación no intervenga

directamente el Estado, siempre se dé en función del interés social o colectivo, que es el fin primordial de toda rama del derecho público.

1.2.7. El derecho de trabajo es hondamente democrático

De acuerdo con el inciso f, del cuarto considerando del Código de Trabajo de Guatemala: "El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala...".

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

1.2.8. Principio de sencillez

En el quinto considerando del Código de Trabajo de Guatemala quedó ordenado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la



tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida.”

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental, en ese orden el proceso laboral tiene formas para llegar a la consecución de sus fines, pero esas formas son mínimas, y son estrictamente indispensables para no vulnerar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna forma pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre constantemente en el proceso civil; en contraposición el proceso de trabajo se particulariza porque sus normas instrumentales son claras, expeditas y sencillas.

1.2.9. Principio conciliatorio

Este principio se encuentra regulado en el sexto considerando del Código de Trabajo de Guatemala; por lo tanto, dejando de lado el término conciliación, el cual implica una pugna o lucha constante, no se puede negar que existen inevitablemente pasajes del vínculo laboral en que se dan intereses encontrados entre las partes.

Tomando en cuenta que la nueva dinámica laboral no pretende ahondar las diferencias sino que destacar las coincidencias, los puntos de convergencia de intereses; no se debe perder de vista la vocación conciliatoria que debe animar a esta disciplina, aceptando la existencia de diferencias por intereses encontrados, pero procurar la superación de las

mismas, buscando puntos de convergencia y no magnificar las discrepancias; en virtud de lo anterior lo que el derecho laboral persigue con este principio, es crear un marco normativo e institucional que facilite una mayor armonía social, que se traduce en mejores relaciones entre trabajadores y patronos.

1.2.10. Principio de estabilidad laboral

Con relación a este principio, el tratadista De La Cueva dice: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente la del patrono, por el incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación.”⁷

Con el planteamiento anterior se puede desentrañar que la estabilidad en el trabajo es un derecho del trabajador, que en ningún caso puede constituir una obligación para el trabajador, pero si es una obligación para el patrono; sin embargo esa obligación el patrono puede en casos excepcionales dejar de cumplirla, por razones atribuibles al trabajador o por circunstancias ajenas al patrono y al trabajador, que de alguna forma provocan que la relación laboral continúe.

La estabilidad laboral puede ser absoluta y relativa, siendo el primer caso cuando se impide de manera total al patrono la facultad de disolver una relación de trabajo, y sólo puede llevarse a cabo esa disolución después de una autorización judicial; como ejemplo

⁷. De La Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág.178.

de ello puede mencionarse la inamovilidad de la que gozan las trabajadoras en estado de gestación, y el segundo caso cuando el patrono disuelve unilateralmente la relación de trabajo, pero asume el riesgo que se le imponga por sanción el pago de una remuneración en concepto de indemnización a favor del trabajador.

1.3. Fuentes

En su gran mayoría los juristas han aceptado el concepto de FUENTE, para explicar el origen de las normas que constituyen la razón del ser del Derecho; el escudriñar las fuentes del Derecho es de suma importancia por su vinculación íntima con el proceso de creación de las leyes.

Con relación al derecho de trabajo el estudio de sus fuentes es vital, ya que el mismo es un derecho de joven creación, al que le es necesario alimentarse de todos aquellos hechos y motivos que lo hicieron surgir a la vida jurídica, y más aún toma especial importancia el hecho de su contante evolución, lo cual lo hace ser interpretado de forma amplia o bien específica; existe una amplia gama de clasificaciones de las fuentes del derecho laboral por los especialistas en la materia, pero destacaré a groso modo para el presente trabajo algunas de ellas:

1.3.1. La ley

En la legislación guatemalteca, la fuente principal del derecho laboral es la norma jurídica, es decir que la ley es la mayor fuente formal del derecho laboral; aunque es

innegable que en otros países, la jurisprudencia destaca con vital importancia como fuente del derecho.

La ley como expresión máxima del derecho, rige de acuerdo a sus necesidades, la conducta del hombre en la sociedad. Las relaciones de trabajo, con sus especiales tintes de tutelaridad, humanismo, justicia y armonía para el desarrollo económico y social, por lo tanto, no escapan a la regulación legal, siendo innegable que en dicha búsqueda se provocan no pocos conflictos y tensiones a nivel social. Sin embargo, la ley, no es el único manantial del que se alimenta el derecho de trabajo, nuestra legislación laboral contempla en forma supletoria como fuentes, los principios del derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local, y leyes del derecho común;

1.3.2. La jurisprudencia

“La jurisprudencia se traduce en las interpretaciones y consideraciones jurídicas uniformes que hace una autoridad judicial designada para tal efecto por la ley, respecto de uno o varios puntos de derecho especiales y determinados que surgen en un cierto número de casos concretos semejantes que se presenten, en la inteligencia de que dichas consideraciones o interpretaciones son obligatorias para los inferiores jerárquicos de las mencionadas autoridades y que expresamente señala la ley”.⁸

Desafortunadamente en la actualidad y en la mayoría de los casos los jueces resuelven por analogía acudiendo de manera directa al Código Procesal Civil y Mercantil de

⁸. De Buen, Néstor. **Ob. Cit.** Pág. 418.

Guatemala y a la ley del Organismo Judicial de Guatemala en el caso de la existencia de omisión de procedimientos, pero siempre con la limitante de que los procedimientos de derecho común no sean contrarios a los principios procesales del derecho laboral, tal y como ocurre con el juicio ejecutivo que no se encuentra normado en la parte procesal del Código Procesal Civil y Mercantil de Guatemala.

1.3.3. La costumbre

“La costumbre es el uso implantado en una colectividad determinada y considerado por la misma como jurídicamente obligatorio, siendo una fuente de muy poca importancia. También es de importancia anotar que en materia de trabajo no se cuenta con alcance general y es limitada al campo de la empresa en la cual se ha producido”.⁹

1.3.4. La doctrina

La doctrina como fuente del derecho de trabajo, es el estudio de uno o varios juristas, el cual no es vinculante puesto que se fundamenta en apreciaciones que tienen como base de sustentación puntos de vista subjetivos.

1.3.5. La equidad

La equidad es un instrumento para la creación de normas especiales por parte del encargado de la aplicación de la norma, debido a ello se encuentra tendiente a ser una

⁹. Caldera, Rafael. **Ob. Cit.** Pág. 37.

fuente formal con carácter supletorio.

1.3.6. Principios del derecho de trabajo

Es de suma importancia hacer énfasis en el presente trabajo de tesis, que los principios del derecho laboral son aquellas características que se encuentran señaladas en el cuarto considerando del Código de Trabajo de Guatemala como garantías mínimas, principio tutelar, necesario e imperativo, realista y objetivo, derecho público, hondamente democrático y esencialmente conciliatorio.

En lo relacionado a los principios generales del derecho, a nivel doctrinario existe contradicción, debido a que la mayoría de los códigos existentes, disponen que en aquellos casos en los cuales no existe la resolución de una controversia determinada, de conformidad al derecho legislado se debe acudir a los principios generales de derecho

Sin lugar a duda se puede decir que la jerarquía de las normas aplicables en el derecho laboral guatemalteco, es la que se encuentra plasmada en el Artículo 15 del Código de Trabajo de Guatemala, al regular lo siguiente: “Los casos no previstos por este Código, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver, en primer término, de acuerdo con los principios del derecho del trabajo; en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso local, en armonía con dichos principios, y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común”.

1.4. Naturaleza jurídica

El Código de Trabajo de Guatemala, establece en el cuarto considerando, inciso e) El Derecho de Trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

Doctrinariamente se ha apuntalado la naturaleza jurídica del derecho de trabajo, estableciendo corrientes para tratar de encuadrarlo dentro de una de las clasificaciones del derecho, dentro de estas corrientes o concepciones tenemos:

1.4.1. Concepción privativa del derecho del trabajo

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

1.4.2. Concepción publicista del derecho del trabajo

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

1.4.3. Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo

Esta concepción afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados, y por otra los intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

1.4.4. Concepción social del derecho del trabajo

Al derecho del trabajo se le da una nueva categoría, ya que se incorpora a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social, pues tiene características propias, peculiaridades especiales, saliéndose de esa manera de los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

1.5. Relación con otras ramas jurídicas

El derecho laboral al igual que otras ramas del derecho, no puede sobrevivir solo, necesita de otras ciencias especialmente en las lagunas legales, de allí surge sus relaciones con las ramas del derecho público y privado. El derecho laboral tiene especialmente relaciones e interferencias con las diversas ramas del derecho público y privado, sobre las que ha influido durante el curso de su evolución, modificando tradicionales conceptos e introduciendo formas en sus instituciones mediante la socialización de las libertades que

no existen sólo en beneficio del hombre, sino también para la sociedad de que forma parte.

1.5.1. Con el derecho constitucional

Dicha rama del derecho público interno estudia la Constitución Política de un país, esto es, la organización jurídica de la vida integral del Estado. De ahí que una Constitución Política sea el mismo derecho constitucional reducido a normas prácticas declarativas, preceptivas o imperativas, dictadas por el pueblo en virtud del poder constituyente, como dueño de la soberanía originaria.

Por tal razón, las normas jurídico-laborales han de encuadrarse a los principios y garantías fundamentales proclamadas en la Constitución Política de cada país. Todas las Constituciones Políticas modernas de contenido liberal-social, establecen principios políticos, económicos y financieros.

1.5.2. Con el derecho administrativo

La rama del derecho público interno que ha tratar, regula las actividades del Estado respecto de la institución y funcionamiento de los servicios públicos y las relaciones del ente gobernante con los particulares por razón de los mismos.

En opinión de ilustrados especialistas, el derecho administrativo es la dinámica del derecho constitucional pues, el conjunto de principios y normas que lo integran, disciplinan



la actividad total del Estado para el cumplimiento de sus fines; En todos los países, existe una organización administrativa del trabajo, esto es, nuevos órganos del Estado instituidos con distintas denominaciones: Ministerio, Departamento o Dirección del Trabajo, Institutos de Seguridad o de Previsión Social, para atribuirles como funciones: el régimen del trabajo y de la seguridad social, la fiscalización del fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos de carácter laborales.

1.5.3. Con el derecho penal

Como sistema positivo, el derecho penal comprende el conjunto de normas jurídicas que determinan los delitos, las penas, las faltas y las medidas de seguridad adecuadas para prevenir la criminalidad. De ahí surge su relación con el derecho laboral; puede decirse que con motivo del desarrollo de las huelgas de trabajadores, cierres patronales, del uso violento de medios de acción directa en los conflictos laborales colectivos, o de la perturbación arbitraria del orden y la disciplina en el trabajo, hechos delictuosos o contravencionales comunes que caen dentro de la órbita del derecho penal.

1.5.4. Con el derecho procesal

El derecho procesal comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional del Estado para la aplicación de las leyes de fondo; ahora bien, en los términos técnicos del derecho procesal, jurisdicción es la potestad conferida por el Estado a determinados órganos para administrar justicia en los casos litigiosos. Las normas

laborales substantivas, serían ineficaces sin el sistema adecuado y necesario, para imponer a los destinatarios su debido acatamiento.

En cuanto a su organización, competencia y procedimiento, ella constituye una especialización de la justicia para conocer los litigios del trabajo, dirimirlos y ejecutar las decisiones que hubieren pasado en autoridad de cosa juzgada; la jurisdicción especial del trabajo, originó el desenvolvimiento teórico-práctico de la disciplina jurídica nominada derecho procesal del trabajo. Su contenido se halla integrado por las nociones fundamentales de todo derecho procesal, a saber: la jurisdicción, la acción y el proceso. Dicha disciplina jurídica, mantiene relaciones de interdependencia con el derecho procesal común, porque éste es de aplicación supletoria, a falta de normas procesales de trabajo.

1.5.5. Con el derecho civil

El derecho civil o derecho privado común, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones más universales de las personas, respecto a la familia y la propiedad. Su contenido se halla integrado por las siguientes instituciones: la familia, la propiedad, las sucesiones, el registro de la propiedad y del derecho de obligaciones dentro de esta última institución están las obligaciones en general y los contratos en particular; por su amplio significado normativo, el derecho civil es supletorio del laboral, y se lo aplica a falta de normas legales o contractuales de trabajo que diriman el caso controvertido.

1.5.6. Con el derecho mercantil

El derecho comercial o mercantil, como rama del derecho positivo privado, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones derivadas del comercio. Dicha rama del derecho privado tiene vinculaciones con el derecho laboral, porque las leyes del trabajo o de previsión y seguridad social, extienden sus beneficios y garantías mínimas a los empleados, y debe cumplirlas el empresario en la contratación de los servicios de sus auxiliares.

1.5.7. Con el derecho internacional público

El estudio de esta rama del derecho, comprende el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre los Estados, como entes soberanos o con otras organizaciones internacionales creadas por acuerdo de los mismos. Al enunciar los caracteres relevantes del derecho laboral, hemos destacado su tendencia universalista alcanzada mediante convenciones internacionales, conferencias y tratados bilaterales o plurilaterales que regulan instituciones análogas en países de distintas razas y culturas.

1.5.8. Con el derecho internacional privado

La protección del trabajo de los nacionales en el extranjero y el de los extranjeros fuera de su patria. Dicha rama de la ciencia jurídica que tiene su raíz en los derechos internos privados, establece las normas aplicables cuando una misma relación jurídica se ha



originado o desenvuelto bajo distintas soberanías. Su objeto es el estudio de aquellas relaciones que interesan a más de una regla jurídica nacional, para resolver los conflictos surgidos por la diferencia de legislación entre los distintos países.



CAPÍTULO II

2. El contrato de servicios profesionales

2.1. Definición

El Código Civil guatemalteco, establece que el contrato de servicios profesionales, es aquel que se celebra entre aquellas personas que ostentan la calidad de profesionales liberales o universitarios y el contratista de esos servicios.

La característica primordial de esta clase de contrato es que apareja como contraprestación a la prestación de servicios profesionales, el pago de honorarios profesionales que pueden ser pactados de manera libre y conforme las condiciones que se regulen en el contrato.

Es de suma importancia resaltar que la calidad de profesional liberal, no priva a quien posee la misma de poder emplearse mediante una relación de servicios subordinados o dicho de otra manera, mediante una relación de trabajo o relación de dependencia.

En virtud de lo ya dicho, se puede definir el contrato de servicios profesionales, partiendo del concepto servicio, mismo que se define como “la acción o efecto de servir, trabajo, actividad, provecho, utilidad, beneficio, mérito, tiempo dedicado a un cargo o profesión”.¹⁰

¹⁰. Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Versión electrónica.

En relación al concepto profesional, es prudente recordar que todos los seres humanos independientemente de la raza, condición y edad, por poseer la dignidad de persona, tienen un derecho inalienable a una educación que responda al propio fin, al propio carácter, al diferente sexo y que se acomode a la cultura y tradiciones del país, y se abra, al mismo tiempo, a las relaciones con otros pueblos y grupos sociales; la norma constitucional establece, que todos los hombres y mujeres tienen derecho a recibir la educación tanto primaria, como secundaria y por supuesto, superior, que esté de acuerdo con sus propias convicciones, necesidades y posibilidades.

De esta forma es que aparecen los llamados profesionales, que son aquellas personas, hombres y mujeres, que han llevado todo un proceso de enseñanza que culmina con la obtención de un grado académico ejemplo: Licenciado, Médico, Arquitecto, Ingeniero, Perito Contador, etc. y que lo faculta para ejercer las funciones que encierran el ámbito de su estudio como profesional; por tanto, un servicio profesional es aquella prestación realizada por una persona facultada para ejercer las funciones inherentes al grado académico y título que pudiese haber obtenido a través del proceso educativo.

Cabe además hacer mención en esta sección y definir el concepto de contrato, como un acuerdo privado, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas; es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones para los contratantes, por ello se señala que habrá contrato cuando las partes se ponen de acuerdo sobre una manifestación de voluntad destinada a reglar sus derechos.



Haciendo uso del método deductivo, se puede afirmar que el contrato de servicios profesionales es un acuerdo de voluntades, celebrado entre una persona facultada para ejercer las funciones inherentes al grado académico y título que ha obtenido a través del proceso educativo, y un particular, por medio del cual, el profesional provee al particular de un servicio que pretende solucionar, con el uso de la razón y el conocimiento científico, cualquier problema dentro del ámbito de aplicación de su estudio.

Néstor De Buen, define el contrato de servicios profesionales así: “Es un convenio por virtud del cual un profesional, se obliga a prestar a una persona individual o jurídica, un servicio profesional a cambio de una retribución; al prestador del servicio le denomina indistintamente el profesor o profesional, mientras al que solicita el servicio se le denomina el cliente; a la retribución se le conoce como honorarios profesionales o simplemente honorarios”.¹¹

En relación al contrato de servicios profesionales el Código Civil de Guatemala regula que, los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago. A falta de convenio, la retribución del profesional se regulará de conformidad con el arancel respectivo y, si no hubiere, será fijada por el juez, tomando en consideración la importancia y duración de los servicios y las circunstancias económicas del que debe pagarlos.

El profesional tiene derecho, además de la retribución, a que se le paguen los gastos que

¹¹. De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo II**. Pág. 126.

haya hecho con motivo de los servicios prestados, justificándolos y comprobándolos debidamente.

Asimismo, si varias personas encomendaren un negocio o solicitaren servicios profesionales en un mismo asunto, serán solidariamente responsables por el pago de los honorarios y gastos causados con tal motivo.

Y por lo contrario, cuando varios profesionales hubieren prestado sus servicios en un mismo asunto, cada uno de ellos tendrá derecho a ser retribuido proporcionalmente a los servicios prestados y al reembolso de los gastos.

Es importante anotar que la ley guatemalteca establece que los que prestaren servicios profesionales tendrán derecho a ser retribuidos, cualquiera que sea el éxito o resultado del negocio o asunto en el cual hubieren intervenido, siempre y cuando no se pactare lo contrario en el contrato respectivo.

Cabe mencionar que el Código Civil de Guatemala en su Artículo 2033 regula que el profesional está obligado a prestar sus servicios con toda dedicación y diligencia y con arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate, siendo responsable de los daños y perjuicios que cause por dolo, culpa o Ignorancia inexcusable, o por la divulgación de los secretos de su cliente.

Asimismo, hay que tomar en cuenta que cuando un profesional no pueda continuar prestando sus servicios, deberá avisar con la debida anticipación, según la naturaleza del



trabajo, a la persona que los contrató, quedando responsable de daños y perjuicios si se separare sin dar aviso y sin dejar persona competente que lo sustituya.

Si la persona particular que contrató los servicios no está conforme con su desarrollo o con los actos o conducta del profesional, puede rescindir el contrato pagando el trabajo y los gastos efectuados, cantidad que fijará el juez, si hubiere desacuerdo entre las partes.

2.2. Generalidades

Todos los contratos tienen un objeto, y ese objeto consiste en una prestación posible de dar, hacer y no hacer; el contrato que interesa ampliar en el presente capítulo es el de servicios profesionales, el cual se caracteriza por ser:

- a) **Bilateral:** En razón de que del vínculo nacerán obligaciones para ambas partes.

- b) **Consensual:** En función de que la manifestación de voluntad podrá ser expresa, verbal o excepcionalmente escrita, y quedará perfeccionado cuando las partes manifiesten recíprocamente su consentimiento.

- c) **Oneroso:** Ya que los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago.

- d) **Conmutativo:** Porque las prestaciones que a cada parte competen son ciertas y se encuentran preestablecidas.

- e) De ejecución inmediata o de tracto sucesivo: Lo cual dependerá del servicio profesional que se preste.

- f) Principal: Lo es porque tiene vida independiente, no requiere de ninguna obligación, de ningún contrato pre existente para que pueda existir es un contrato que tiene (por así decirlo) su propia fisonomía jurídica.

2.3. Clasificación

Para tener una mayor comprensión es necesario explicar brevemente la clasificación que se le da a este contrato.

- a) Es bilateral: Ambas partes se obligan recíprocamente. "...Son bilaterales si ambas partes se obligan recíprocamente". (Artículo 1587 del Código Civil de Guatemala).

- b) Es consensual: Es suficiente y basta con el simple consentimiento de las partes para que el contrato se perfeccione. "Son consensuales cuando basta el consentimiento de las partes para que sean perfectos..." (Artículo 1588 del Código Civil de Guatemala).

- c) Es oneroso: Se entiende que es oneroso cuando las partes estipulan provechos y gravámenes recíprocos.

- d) Es conmutativo: Las prestaciones de las partes son ciertas desde que se celebra el contrato, de modo que ellas pueden apreciar el beneficio o la pérdida derivada del

mismo. “El contrato oneroso es conmutativo 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 la pérdida que les cause éste...” (Artículo 1591 del Código Civil de Guatemala).

- e) Es *intuitu personae*: “Por razón de la persona o en consideración a ella. Se refiere a las disposiciones o actitudes que se adoptan sin atenerse estrictamente a derecho o a razón, sino al respeto que alguien merece”.¹² El profesional es escogido por el cliente por sus cualidades personales, por lo cual no puede delegar su cargo.

- f) Es de *tracto sucesivo*: “El contrato de prestación de servicios profesionales, no agota la finalidad que persiguen las partes con su simple celebración, sino que es un medio para obtener los resultados que en definitiva pretenden las partes y las obligaciones que genera para el profesor deben cumplirse con posterioridad (lapso más o menos largo) a la celebración del contrato”.¹³

- g) Es *principal*: Para su existencia y validez del contrato no depende de la existencia o validez de otro contrato. “Son principales cuando subsisten por sí solos...” (Artículo 1589 del Código Civil de Guatemala).

2.4. Naturaleza jurídica

Se discute la naturaleza jurídica del contrato de servicios profesionales, para los efectos

¹² Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 212.

¹³ *Ibid.* Pág. 217.

del presente estudio se trataran las siguientes teorías:

2.4.1. Es una modalidad del mandato

Mediante este contrato el cliente encarga a un profesional un asunto o servicio que requiere conocimientos específicos, y sobre todo dominio de una materia conjugándose también la experiencia misma del mandante. Esta teoría nace del derecho romano. Actualmente esta teoría no es aceptada.

2.4.2. Es un contrato de locación de servicios

Sostiene que este contrato no es más que una locación de servicios o de trabajo, porque el profesional, mediante un pago de honorarios, se obliga con el cliente a la prestación personal de sus servicios. Esta teoría actualmente no es aceptada por la naturaleza propia del profesional, que siempre actuará bajo su propio criterio.

2.4.3. Es un contrato de locación de obra

Esta teoría tiene como punto de partida que el profesional se obliga, mediante un precio (llamado honorario), a ejecutar una actividad que le encarga otra persona. Se descarta esta teoría porque por medio del contrato de obra, el profesional asegura o garantiza un resultado, lo que en el contrato de servicios profesionales, dada la diversidad de formas o manifestaciones que adopta es éticamente inadecuado asegurar resultados.

2.4.4. Es un contrato típico

Es la teoría aceptada por el Código Civil de Guatemala, porque el contrato de servicios profesionales, tiene todos los elementos y características que lo hacen un contrato típico, en la legislación guatemalteca se encuentra debidamente regulado en los Artículos 2027 al 2036 del Código Civil de Guatemala. Por lo ya dicho se puede asegurar que este tipo de contrato, es sin más un contrato típico de naturaleza propia del derecho civil.

2.5. Elementos

Como elementos característicos del contrato de servicios profesionales están:

2.5.1. Elementos personales

Dentro de los elementos personales del contrato de servicios profesionales, están:

- a) El profesional: “Es quien por profesión o por hábito desempeña una actividad que constituye su principal fuente de ingresos”.¹⁴

Guillermo Cabanellas, dice: “Es el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. Ese concepto omite dos fundamentos: la de permanencia, casi coincidente con la vida útil de la persona; y la de retribución, o los ingresos, como la

¹⁴. Ibid. Pág. 94.

compensación del esfuerzo y por la necesidad, en los más, de hacer frente a los gastos personales y familiares con el ejercicio profesional”.¹⁵

El elemento personal es quien se obliga a prestar el servicio; tampoco hay en la legislación una definición de lo que se debe entender por profesional. El Código Civil de Guatemala, prescribe en el Artículo 2036 que: “Las personas que, sin tener título facultativo o autorización legal, prestaren servicios profesionales para los cuales la ley exige ese requisito, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho a retribución y serán responsables de los daños y perjuicios que hubieren ocasionado”.

Las sanciones de tipo penal, que establece la ley guatemalteca, tipifica como usurpación de calidad: “Quien se arrogare título académico o ejerciere actos que competen a profesionales, sin tener título o habilitación especial, será sancionado con prisión de cinco a ocho años y multa de cincuenta mil a doscientos mil quetzales. Si del resultado del ilegal ejercicio, se derivare perjuicio a tercero, la sanción señalada en el párrafo que antecede, se elevará en una tercera parte”. (Artículo 336 del Código Penal de Guatemala).

Es oportuno puntualizar que el contrato de servicios profesionales, únicamente puede ser celebrado por personas capacitadas en determinada rama y que posean el título facultativo, o en su defecto la incorporación necesaria, de esa cuenta al realizarse con personas que no posean dichas cualidades, dicho contrato deviene nulo y le hace además responsable del pago de daños y perjuicios.

¹⁵. Ibid. Pág. 323.

El individuo que se obliga a prestar el servicio profesional lo debe realizar en forma personal, pues lo que se pretende obtener son sus conocimientos y pericia en determinada área de trabajo.

b) El cliente: “Quien requiere con constancia los servicios profesionales de otro”.¹⁶

Como se menciona anteriormente el Código Civil de Guatemala, al referirse a esta modalidad o sea al contrato de servicios profesionales, no hace mención a esta palabra, solo dice: y los que los soliciten, si varias personas encomendaren.

A diferencia del profesional, que es solicitado por sus cualidades específicas, el cliente puede contratar la prestación del servicio profesional por medio de su representante, como se da en la mayoría de veces que es una sociedad o una institución que delega estas funciones en el representante legal.

2.5.2. Elementos reales

Dado que es un contrato bilateral, en donde hay prestaciones a cargo de las dos partes, se debe analizar: El servicio profesional y los honorarios.

a) El servicio profesional: Ha de entenderse por este elemento, el hecho o la justificación por la cual se busca a determinado profesional, pues tiene relación con la preparación académica e intelectual que ostenta la persona que es contratada, puede estar

¹⁶. Ossorio, Manuel. *Ob. Cit.* Pág. 128.

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

b) Los honorarios: “Remuneración, estipendio o sueldo se concede por ciertos trabajos.

Generalmente se aplica a las profesiones liberales, en que no hay relación de dependencia económica entre las partes, y donde fija libremente su retribución el que desempeña la actividad o presta los servicios”.¹⁷

“Se llama honorarios a la retribución que recibe por su trabajo quien ejerce o practica 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”.¹⁸

Los honorarios constituyen la remuneración o pago a que el profesional tiene derecho, por la prestación del servicio al cliente. Los honorarios generalmente se pactan en dinero, pero nada hay que impida que lo sean en especie, en tanto sean determinados o determinables. De conformidad al Artículo 2027 del Código Civil de Guatemala, “Los profesionales que presten sus servicios y los que soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago”.

Normalmente siempre se pactan los honorarios y en el supuesto caso que no se estipulen, se aplica supletoriamente el cobro de honorarios conforme arancel.

¹⁷. Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 190.

¹⁸. Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 355.

La doctrina y la legislación guatemalteca reconocen la validez jurídica del pacto cuota litis en cuanto al cobro de honorarios, así el Artículo 2032 del Código Civil de Guatemala, lo estipula: “Salvo pacto en contrario, los que prestaren servicios profesionales tendrán derecho a ser retribuidos, cualquiera que sea el éxito o resultado del negocio o asunto en el cual hubieren intervenido”. Esta forma de contratar aceptada por la legislación guatemalteca, permite a los profesionales convenir en que su retribución dependa del éxito o resultado del negocio o asunto en el que hubieren prestado sus servicios.

Cabanellas al respecto dice lo siguiente: “Es el convenio que celebra un abogado con su cliente para patrocinarlo a cambio de percibir una cuota parte del objeto del litigio, para el supuesto de ganar el pleito. Comprende asimismo la análoga convención realizada por un procurador”.¹⁹

- c) La forma: La forma de los contratos de servicios profesionales es eminentemente consensual, se opone a los contratos solemnes o formales y se rige, en consecuencia, por las reglas generales de la contratación. De esa manera es aplicable lo regulado en el capítulo III del libro V del Código Civil de Guatemala, que se refiere a la forma de los contratos, especialmente lo previsto por el Artículo 1574, el cual preceptúa que: “Toda persona puede contratar y obligarse: 1º. Por escritura pública; 2º. Por documento privado o por acta levantada ante el alcalde del lugar; 3º. Por correspondencia; y 4º. Verbalmente”.

¹⁹. Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 268.

2.6. De las prestaciones laborales y la remuneración en un contrato de servicios profesionales

Es interesante para el desarrollo del presente trabajo, y con el ánimo de aportar al conocimiento y estudio del contrato de servicios profesionales, hacer énfasis especial, que en este tipo de contrato no existe la obligación del cliente de hacer efectivo el pago de prestaciones o contraprestaciones adicionales a las pactadas por concepto de prestaciones laborales, ya que es obvio que no estamos hablando de una relación de trabajo, donde si existe la obligación del patrono de pagar todas y cada una de las prestaciones laborales a las que por ley está obligado; aquí solamente se limita la responsabilidad del cliente a pagar la remuneración convenida al profesional, la cual no tiene la calidad de salario y no puede ser llamada como tal, por no existir como ya se dijo relación de trabajo entre ambas partes, es por ello que en los contratos de servicios profesionales el nombre que recibe tal remuneración es la de honorarios, con los cuales el profesional se da por satisfecho por los servicios prestados.

En síntesis prestaciones laborales y salarios solo se da en donde existe relación de trabajo entre patrono y trabajador; en los servicios profesionales no existe el pago de prestaciones laborales solo el de honorarios como retribución por los servicios realizados por el profesional, los cuales pueden ser convenidos libremente y a falta de convenio estos se fijaran de acuerdo al arancel respectivo.

CAPÍTULO III

3. El contrato de trabajo

3.1. El contrato en general

La legislación civil guatemalteca no define específicamente el contrato, pero establece en el Artículo 1517 del Código Civil de Guatemala que: “Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación”.

El contrato como acto jurídico presupone la manifestación de voluntad de por lo menos dos personas, por eso es un acto jurídico bilateral.

“El contrato (lo mismo que todo convenio) es un acto jurídico bilateral, una manifestación exterior de voluntad, tendiente a la producción de efectos de derecho sancionados por la Ley. Es una doble manifestación de voluntad: la de los contratantes que se ponen de acuerdo”.²⁰

“De esto podemos concluir en que un contrato es ante todo:

- a) Un acto a través del cual, por lo menos dos personas, ponen en acuerdo su voluntad (esto es lo que se llama pacto o acuerdo contractual), y

²⁰. Bejarano Sánchez, Manuel. *Obligaciones civiles*. Pág. 32.

b) Es un acto cuyo propósito fundamental es lograr el acuerdo de por lo menos dos personas para crear, modificar o extinguir una obligación (esto es lo que significa el efecto del contrato)".²¹

Es claro que un contrato es un "Convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, proceder o cosa. En un primer desenvolvimiento cabría agregar: acuerdo entre partes dos o más personas con efectos jurídicos. Esto implica ya dos requisitos imperiosos en lo contractual:

a) Exigibilidad de un proceder.

b) Una responsabilidad ante el ajeno incumplimiento. Después de esos preliminares, cabe dejar fuera de la esfera contractual cualesquiera requerimientos sin tales exigencias, que configuran invitaciones sociales, coincidencia de pareceres, convencionalismos usuales o simples planes o proyectos. Y es que, cuando es potestativo cumplir y quede impune el incumplir, no hay contrato".²²

En las definiciones anteriores se pueden ver claramente los elementos comunes de: acuerdo de voluntades entre dos o más personas y acto o proceder que crea obligaciones. Lo anterior crea el escenario adecuado para poder entrar a conocer lo que es el contrato individual de trabajo.

²¹. Argueta Ramírez, Alejandro. **Guías de estudio, derecho individual de trabajo y derecho colectivo de trabajo.** Pág. 17.

²². Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 337.



3.2. El contrato individual de trabajo

“Así, Pérez Botija lo define como acuerdo expreso o tácito, por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de su retribución...el profesor Alonso Olea, por su parte dice que el contrato de trabajo, es una relación jurídica, por virtud de la cual los frutos del trabajo, pasan, “abinitio”, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador”.²³

En la segunda definición de la cita anterior, el autor hace énfasis especial en el fruto del trabajo, es decir en la enajenación del resultado, en tanto que el primero considera más el elemento de la subordinación.

El tratadista guatemalteco, Mario López Larrave, da una importante definición de lo que es esta institución, definiéndolo así: “El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral”.²⁴

Ampliando las definiciones anteriores, vale la pena agregar que existe una diferencia visible y muy importante entre el contrato individual de trabajo y otras clases de contratos, es que la autonomía de la voluntad se encuentra limitada, mientras que en otros contratos es de las partes fundamentales para la constitución de la relación obligacional;

²³. Fernández Marcos, Leodegario. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 14.

²⁴. López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido a plazo fijo y para obra determinada**. Pág. 8.

aquí se ve limitada debido al ordenamiento jurídico existente con carácter imperativo y tutelar.

3.3. El contrato de trabajo en la legislación guatemalteca

El Código de Trabajo de Guatemala regula el contrato individual de trabajo en los Artículos del 18 al 37, iniciando por dar una definición y luego profundiza en aspectos propios de la naturaleza de dicho contrato.

3.4. Elementos generales y especiales del contrato de trabajo

Los elementos del contrato de trabajo se pueden dividir en elementos generales que son aquellos que deben observarse en todo tipo de contrato y elementos específicos los propios a este tipo de contrato.

3.4.1. Elementos generales

El contrato de trabajo es un negocio jurídico, por lo cual debe regirse por las normas generales aplicables a todo contrato; es entendido entonces que los elementos son los mismos que deben aplicarse en un negocio jurídico en general. Estos elementos los establece el Código Civil de Guatemala en el Artículo 1251: “El negocio jurídico requiere para su validez capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito”. De lo anterior se desprenden los siguientes elementos generales:

a) **Capacidad:** Es la aptitud que tiene una persona para ser titular de derechos y obligaciones. La capacidad al mismo tiempo se divide: capacidad de goce y capacidad de ejercicio.

La capacidad de goce también es denominada de derecho. Según Bonnecase: “La capacidad de goce es la aptitud de un persona para participar en la vida jurídica por sí misma o por medio de un representante, figurando en una situación jurídica o en una relación de derecho, para beneficiarse con las ventajas o soportar las cargas inherentes a dicha situación o relación”.²⁵

La capacidad de ejercicio según Espín Canovas citado por Brañas: “Es la aptitud para ejercitar derechos y obligaciones”.²⁶ Es decir que es la facultad que tiene una persona para ejercitar por sí misma, derechos y contraer obligaciones, esta capacidad es adquirida según establece nuestro ordenamiento jurídico al llegar a la mayoría de edad siendo esta los dieciocho años.

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

²⁵ Brañas, Alfonso. **Manual de derecho civil.** Pág. 26.

²⁶ **Ibid.** Pág. 27.

El Código de Trabajo de Guatemala, establece en su contenido lo concerniente al trabajo de menores de edad, a para ello se citan los artículos siguientes: Artículo 31: “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y, en general, para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos” en esta regulación incluye también a los insolventes y fallidos; Artículo 32: “Los contratos relativos al trabajo de los jóvenes que tengan menos de catorce años, deben celebrarse con los representantes legales de éstos y, en su defecto, se necesita la autorización de la Inspección General de Trabajo”. Dentro del título cuarto de trabajos sujetos a regímenes especiales se encuentra en el capítulo segundo el trabajo de menores de edad, Artículo 150: “La Inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años.....”.El Código Civil de Guatemala, en el Artículo 259 regula como capacidad relativa: “Los mayores de catorce años tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir la retribución convenida, con la que ayudarán a sus padres para su propio sostenimiento”.

b) Consentimiento: “Viene del cum sentire, sentir en unión, es decir, convergen dos voluntades sobre un mismo punto”.²⁷

El Código de Trabajo de Guatemala concibe dentro de su articulado al contrato no como una convención o declaración bilateral de voluntad que tiene como objeto

²⁷. Vásquez Ortiz, Carlos. *De los contratos, derecho civil IV*. Pág. 10.

producir derechos y obligaciones, sino como un contrato de realidad, es decir como un vínculo jurídico económico en que los derechos y obligaciones no tienen como presupuesto el consentimiento, sino el hecho mismo de la prestación de los servicios, para que exista contrato de trabajo basta que se inicie la relación de trabajo entonces, el consentimiento está limitado pero no deja de existir. Lo antes citado está regulado en el Artículo 19 del Código de Trabajo de Guatemala.

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

3.4.2. Elementos específicos

En referencia a cuáles son los elementos específicos del contrato individual de trabajo existen diferentes criterios, entre ellos están los siguientes: “a) la prestación de un servicio personal; b) el pago de una remuneración, comúnmente llamada salario; y, c) la dependencia o subordinación”.²⁸

Para Luis Fernández Molina los elementos especiales del contrato de trabajo son: “a) la prestación personal del servicio: este elemento conlleva que una parte de la ejecución de

²⁸. Caldera, Rafael. *Ob. Cit.* Pág. 268.

los trabajos o compromiso laboral, la lleve a cabo una persona individual o natural, por la otra parte el beneficiario del servicio puede ser indistintamente, una persona individual o jurídica; b) La subordinación: consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. La divide en subordinación técnica, subordinación económica y subordinación legal; c) El salario: Es el tercer elemento necesario para configurar un contrato de trabajo y consiste en cualquier prestación que recibe el trabajador a cambio de sus servicios prestados”.²⁹

Los elementos específicos del contrato de trabajo que se pueden extraer del Artículo 18 del Código de Trabajo de Guatemala son:

- a) **Vínculo económico-jurídico:** Se entiende que el contrato individual de trabajo constituye un vínculo económico porque las dos partes obtienen ganancias, beneficios económicos es decir el patrono recibe aumento en sus ganancias a través del servicio que presta el trabajador y el trabajador la retribución que le sirve como sustento diario por el servicio prestado. Constituye un vínculo jurídico por que a través de este se crean derechos y obligación para ambas partes, que comprende una protección que las normas laborales otorgan al trabajador y al patrono.

- b) **Prestación de sus servicios personales, ejecución o realización de una obra de forma personal:** Significa que la ejecución del trabajo no puede ser delegada, sino que tiene que ser realizada por el mismo que ha contraído la obligación. Este elemento es muy

²⁹. Fernández Molina Luis. **Ob. Cit.** Pág. 93.



importante debido a que a través de él se consagra la aplicación del derecho laboral generando así todos sus efectos.

- c) Dependencia: Este elemento conlleva la existencia de una estructura en una empresa o de una organización. Y consiste en aquel derecho que tiene un patrono de dirigir y ordenar, así como la obligación que tiene un trabajador de obedecer y realizar lo solicitado claro que esto limitado a la ejecución del trabajo dentro de lo acordado por las partes al celebrar el contrato de trabajo. Según la doctrina la dependencia o subordinación puede ser: económica, técnica y jurídica.

- d) Dirección: Existencia de una voluntaria sujeción de una persona a seguir instrucciones ya sea del patrono o su representante o por el mismo trabajador. Pueden haber dos clases de dirección: a) inmediata: la ejerce el propio patrono o un representante. b) delegada: es ejercida por el mismo trabajador y que el patrono le ha dado potestad para que el mismo se dirija, ello según lo establecido en el Artículo 18, segundo párrafo del Código de Trabajo de Guatemala.

- e) Retribución: Es el salario, cualquier clase o forma da remuneración que se deriva de la prestación de servicios personales, que puede ser pagado por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión en ventas o cobros, por participación en utilidades, y solo en los casos establecidos en la ley hasta un treinta por ciento del total en especie.

3.4.3. Elementos subjetivos del contrato de trabajo

Es de suma importancia mencionar dos elementos que forman parte esencial de la existencia del contrato individual de trabajo, que no han sido mencionados en las clasificaciones anteriores y que son tomados en cuenta por diferentes autores, siendo estos los sujetos:

a) **Trabajador:** Este elemento es medular dentro de un contrato individual de trabajo, ya que sin la persona que preste el servicio no se puede hacer referencia a contrato individual de trabajo. Definición doctrinaria: “según el Diccionario de la Academia se llama así la persona que trabaja. También sinónimo de obrero y de jornalero”.³⁰

Definición legal: El Código de Trabajo de Guatemala en el Artículo 3 establece: “El trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

El trabajador por su parte debe contar con ciertos requisitos, entre los que están:

a) Debe ser una persona individual.

b) Debe realizar un trabajo consistente en una actividad física o material, o una actividad intelectual.

³⁰. Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 979.

c) Debe prestar el servicio en forma personal.

d) Debe realizar el trabajo por cuenta ajena.

e) A cambio de una retribución.

b) Patrono: El segundo elemento esencial del contrato individual de trabajo, al cual se le ha denominado como empleador, empresario, patrón, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal.

Definición doctrinaria: Guillermo Cabanellas señala: “Persona física (aunque el concepto también cabe aplicarlo a las personas jurídicas) que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es, pues, el propietario de la empresa quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario”.³¹

Definición legal: El Artículo 2 del Código de Trabajo de Guatemala, 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”.

3.5. Características

Dentro de las características más importantes están las siguientes:

³¹. Ibid. Pág. 731.

- a) Es bilateral: También llamado contrato sinalagmático. A través de él nacen obligaciones y derechos recíprocos. Esto lo encontramos regulado en los Artículos 18, 61, 63 del Código de Trabajo de Guatemala.

- b) Es consensual: Se dice que es consensual porque se perfecciona con el simple consentimiento. Artículo 19 del Código de Trabajo de Guatemala.

- c) Es oneroso: Porque lleva inmersa una finalidad lucrativa es decir mutuamente se recibe una prestación. Cada parte (trabajador y patrono) experimenta una carga o sacrificio, con la prestación a la que se obliga: prestación de servicios, el trabajador, y retribución a cargo del patrono.

- d) Es principal: No depende de otro contrato para su validez y subsistencia. Artículo 18 tercer párrafo del Código de Trabajo de Guatemala.

- e) Es de tracto sucesivo o de ejecución continuada: Su cumplimiento se da en etapas y acciones sucesivas. No se agotan en el mismo acto del contrato, sino que se prolongan y dilatan en el tiempo. Artículos 24 y 28 del Código de Trabajo de Guatemala.

- f) No es solemne: Por regla la forma debe ser escrita y cumplir con ciertos requisitos y formalismos que se han establecido en las leyes laborales, pero no es requisito esencial para su validez ya que también puede realizarse en forma verbal. Artículos 19, 22, 27,28, 29, 30 del Código de Trabajo de Guatemala.



3.6. Formalidades

Considerando las formalidades de una empresa o centro laboral, es casi imposible que se acepte una determinada persona, o bien una entidad establecida permita que una tercera persona, ingrese a su centro de trabajo o empresa sin que antes se haya encargado de suscribir el contrato laboral que corresponda.

De lo anterior se puede decir, que aunque la ley solo exige para que se perfeccione la relación laboral que se inicie con la prestación de los servicios, o bien se inicie la ejecución de la obra, es importante resaltar que para seguridad jurídica de ambas partes, es necesario se redacte por escrito el contrato de trabajo correspondiente, aunque el mismo sea simple, lo que importa es que se llenen las pocas formalidades existentes dentro de la legislación guatemalteca laboral vigente; esto forma parte de una sana política de orden laboral, que da inicio con la actualización de todos los contratos laborales o con la debida inscripción, con esto se evita la proliferación de problemas y errores que puedan darse con relación a los mismos.

Es más en aquellos casos excepcionales la ley de trabajo guatemalteca permite el contrato verbal, lo recomendado es que el contrato sea redactado por escrito; cualquier contrato individual de trabajo ya sea de menor o mayor categoría, necesita de determinadas formalidades para que nazca a la vida jurídica. En lo relacionado al contrato verbal, el Código de Trabajo de Guatemala, en su Artículo 27, regula lo siguiente: "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 no excedan de sesenta días; y
- 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 éste no sea mayor de sesenta 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 de contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas”.

El contrato individual de trabajo se caracteriza principalmente por ser no formalista, es por ello que se encuentra reducido al mínimo de formalismos, derivado de eso el contrato individual de trabajo puede ser verbal, redactado de manera incompleta, además de forma inmediata son incorporados los derechos mínimos.

El contrato individual de trabajo debe ser redactado en tres ejemplares, los cuales se deben remitir, dentro del término de quince días siguientes, a la Dirección General de Trabajo para su debido registro, el hecho de que el contrato se registre no implican su aprobación, sino que únicamente el registro del mismo; cuando el contrato contiene

errores que son visibles, la dependencia citada deniega su registro en tanto los errores se subsanen.

Al respecto, el Código de Trabajo de Guatemala en su Artículo 28, establece: “En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse 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 posteriores a su celebración, modificación o novación”.

3.7. Terminación del contrato de trabajo

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

Del artículo anterior se puede extraer, que los contratos de trabajo pueden darse por terminados de la siguiente manera:

a) Por voluntad de una de las partes.



- b) Por mutuo consentimiento.

- c) Por causa imputable a una de las partes.

- d) Por disposición de la ley.

Circunstancias que el Código de Trabajo de Guatemala amplia en los Artículos del 76 al 87.

Tomando como telón de fondo lo ya citado, y analizando que todos los actos de los seres humanos tienen un principio, de igual forma tienen un final, el cual en determinadas circunstancias a veces es doloroso, si se toma en cuenta las repercusiones que esto conlleva; llevando lo anterior al ámbito laboral podemos decir que la terminación del contrato de trabajo, pone fin a la relación laboral, la cual puede traer repercusiones para la parte que le puso fin a dicha relación, ello si se logra probar las obligaciones que del contrato se desprenden y que aun pudieran estar vigentes, es por eso que dependiendo de las circunstancias que motivaron la terminación de la relación laboral, puede derivarse la existencia de responsabilidad tanto para el patrono como para el trabajador, responsabilidad que se traduce en la obligación del patrono de pagar al trabajador las prestaciones de ley e indemnización a las que pudiera tener derecho; y en el caso del trabajador de existir responsabilidad de su parte, la obligación de pagar al patrono los daños y perjuicios que se le causaron con tal situación, según la estimación prudencial que hagan los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.



Resumiendo lo ya dicho, la ruptura del vínculo económico-jurídico que es el contrato mismo de trabajo, conlleva responsabilidad dependiendo las circunstancias tanto para patrono como para trabajador, y en el mejor de los caso los exonera de responsabilidad según las causales expresadas en el Artículo 86 del Código de Trabajo de Guatemala.





CAPÍTULO IV

4. La relación de trabajo

4.1. Generalidades

Los aspectos más generales de la relación laboral surgen precisamente de las diferentes definiciones que la doctrina le da; razón por la cual se toma como punto de partida lo ya dicho y se trata de unificar su definición apoyada en la doctrina, proporcionándole a la relación laboral, la importancia que merece ya que de ésta o a través de su manifestación, surge una amplia gama de derechos y obligaciones legalmente exigibles entre las partes que la conforman.

La siguiente contribución al estudio de la relación laboral, pertenece al autor Mario de la Cueva, materializa y amplía concretamente la definición que la legislación guatemalteca hace al respecto, ello contribuye a fortalecer los criterios en cuanto a la relación de trabajo en el campo práctico de las relaciones patrono trabajador. "Relación de trabajo, es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los Convenios internacionales, de los contratos colectivos y de sus normas supletorias... Se presume la existencia del contrato de trabajo entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe. El efecto de la presunción fue hacer producir consecuencias jurídicas al



hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consistieron en la creación de una presunción *juris tantum* a favor del trabajador, a quien le bastaba la prueba de la existencia del servicio personal para arrojar sobre el empresario la carga de la prueba de la inexistencia del contrato de trabajo previo o de la existencia de un contrato distinto de la prestación de servicios. La relación de trabajo una vez iniciado el servicio, se desprende del acto que le dio origen y adquiere una vida independiente. Sin duda, subsistirán los acuerdos o cláusulas que otorguen al trabajador beneficios superiores a los mínimos legales, pero la vida, la evolución y la muerte de la relación, quedarán sometidas incondicionalmente a las disposiciones legales y a sus normas complementarias. Hoy podemos decir que la relación de trabajo es una realidad viva, que consiste en el hecho real de la prestación de un trabajo personal subordinado, prestación diaria que reafirma todos los días la independencia de la relación respecto del acto o causa que le dio origen; o expresado en una fórmula más simple: una relación jurídica, expresión de una realidad. La teoría de la relación de trabajo crea una relación jurídica dinámica, consecuente con la naturaleza jurídica del estado que la rige. Su manera de ser es lo que la impulsa a transformarse constantemente a fin de adaptar los beneficios del trabajador a las nuevas posibilidades y exigencias de la vida social, de donde podemos decir, particularmente en relación con los contratos colectivos, que si el derecho del trabajo es una adecuación constante de las normas generales a la necesidad de la clase trabajadora, la relación de trabajo lo es a la necesidad concreta de cada trabajador.”³²

Es de suma importancia también incluir la definición que nos ofrece Guillermo Cabanellas quién sitúa a la relación laboral como: “Caracterización de la actividad laboral, en lugar de

³². De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 187.



contrato de trabajo, sobre todo por parte de la doctrina italiana. Sin duda, ante la amplitud del vocablo *relación* ésta resulta innegable entre quien presta un servicio y el que se beneficia del mismo inmediatamente; pero eso no anula la voluntariedad en la contratación del nexo y la necesidad del consentimiento de las partes”.³³

Por su lado, el autor guatemalteco Luis Fernández Molina, al respecto hace la siguiente aportación: “...una de las características especiales del vínculo laboral es que el hecho mismo de iniciarse la prestación del servicio (de empezar a trabajar), orientado en un sentido laboral, de subordinación, implica o presume una expresión de voluntad que se complementa con las disposiciones legales. Por muy reducida que se considere la expresividad del trabajador, se hace difícil no pensar en que debió aunque sea verbalmente, haber acordado o aceptado, sus condiciones mínimas de trabajo. Lo contrario, sería considerar de menos al trabajador como alguien que no tiene la capacidad mínima de contratar por sí mismo. La diaria realidad y la inspiración tutelar del Derecho Laboral impone aceptar que la mera relación de trabajo crea amplios vínculos jurídicos entre las partes. La relación de trabajo es una vinculación fáctica entre patrono y trabajador y tiene vigencia aún cuando no se haya concretado la contraprestación, siendo independiente de la formalidad de un contrato de trabajo.”³⁴

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

³³ Cabanellas, Guillermo. *Ob. Cit.* Pág. 52.

³⁴ Fernández Molina, Luis. *Ob. Cit.* Pág. 90.



Tomado en consideración lo anterior y las definiciones doctrinarias citadas se concluye en que, por relación de trabajo se comprende el hecho mismo de la prestación de un servicio personal o la realización personalmente de una obra determinada a cambio de una remuneración, sin que aún ésta se haya hecho efectiva, siempre que coexistan además la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada; lo cual puede ejemplificarse con el supuesto de que una persona solicite trabajar en una fábrica de pantalones y sin mediar contrato de trabajo escrito, tome un trozo de tela y haga el corte para iniciar la elaboración de un pantalón; ya se ha establecido una relación laboral entre éste y su patrono y, como consecuencia, el surgimiento de derechos y obligaciones entre uno y otro, exigibles legalmente; todo esto forma parte integral y general de la relación de trabajo, que se traba entre patrono y trabajador desde el mismo momento de la iniciación o ejecución de la prestación efectiva de los servicios personales o ejecución de la obra por parte del trabajador, independientemente de la existencia o no del contrato escrito o verbal de trabajo.

4.2. Regulación legal

Para el efecto el Código de Trabajo de Guatemala, regula la relación de trabajo en el artículo 19 estipulando lo siguiente: "Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla



sus términos antes de que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencia por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.

Es entendido que el patrono puede consentir que las leyes y principios de trabajo se apliquen desde la celebración del contrato individual de trabajo, aunque no se haya iniciado la relación de trabajo.”

Es de la forma ya citada como la ley guatemalteca regula y crea la relación laboral, dejando bien en claro que la misma no necesita de formalidades para que exista, sino únicamente una acción práctica que es traducida en la ejecución de un trabajo ya sea este físico o intelectual por parte del trabajador en beneficio del patrono; de tal manera que puedo asegurar bien fundamente que puede existir relación laboral sin contrato individual de trabajo, y éste no puede existir sin la materialización de la relación de trabajo, que es como ya hemos mencionado el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra.

4.3. Derechos y obligaciones que se derivan de la relación de trabajo

La relación de trabajo una vez iniciada genera un cumulo de derechos y obligaciones para las partes, hablar de esos derechos y obligaciones tratando de reducirlos a una cantidad estática es imposible y no adecuado, ello derivado del constante cambio del derecho laboral y la dinámica creciente que en él se manifiesta; al perfeccionarse un contrato individual de trabajo surge un vínculo económico jurídico entre el patrono y el trabajador, es decir obligaciones y derechos legales y económicos para ambas partes.

En el marco del derecho laboral, se ha visto un fenómeno muy desgastante para la relación patrono trabajador, al entenderse equivocadamente la tutelaridad de este derecho para con los trabajadores, ello ha dado margen a que los trabajadores en alguna oportunidad reclamen solo derechos olvidando y dejando de lado las obligaciones que se desprenden de la relación laboral, las cuales están obligados a cumplir como consecuencia ya sea del contrato individual de trabajo o bien con el solo hecho de iniciar a prestar un servicio o ejecutar una obra en favor de un patrono, al respecto Luis Fernández Molina, dice lo siguientes: “La visión parcializada, bastante extendida por cierto, de que el Derecho Laboral está constituido solo para dar derechos a los trabajadores, no ha hecho más que distorsionar un panorama que en su esencia es jurídico, dando pábulo a que los trabajadores cada vez exijan más derechos ignorando lo relativo a las obligaciones correlativas. Esa insistencia, si bien congruente con los inicios de esta disciplina, puede crear un efecto contraproducente, fomentando el desempleo y opacando la armonía en el

marco social, contrario a los fines que propone. El Derecho Laboral otorga derechos a los trabajadores, pero no ésta creado únicamente para brindarles derechos.”³⁵

Los derechos y obligaciones para trabajadores y patronos, surgirán primordialmente del contrato individual de trabajo o relación laboral, ello en virtud de la naturaleza de las actividades que se desarrollen, pero además se puede mencionar que otras fuentes de derechos y obligaciones para ambas partes esta en los pactos, reglamentos, acuerdos, leyes de previsión social, el Código de Trabajo de Guatemala, Constitución Política de la República de Guatemala. Etc. De lo anterior se deduce que la diversidad de derechos y obligaciones es amplia, razón por la cual para el objeto del presente estudio tratare los derechos y obligaciones sobresalientes, que la ley impone tanto a trabajadores y patronos como consecuencia de la relación de trabajo.

4.3.1. Obligaciones de los patronos

Al respecto el Código de Trabajo de Guatemala, establece ciertas obligaciones para los patronos, las cuales se quedan cortas dependiendo de la naturaleza del trabajo que se realiza; para el efecto citan algunas, que se encuentran reguladas en el Artículo 61 del cuerpo legal ya mencionado:

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

³⁵. *Ibid.* Pág. 104.

Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso...

b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a

los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;

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

d) Dar oportunamente a los trabajadores lo útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia;

e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando estos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente código,

de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten...

- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario;
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o la respectiva organización legalmente constituida...
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstica, siempre de que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa...

- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan; que tomen de las presas, estanques, fuentes, u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan...
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan;
- ñ) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores (en los caso que determina la ley)...

4.3.2. Derechos de los patronos

Aunque el Código de Trabajo de Guatemala no da un detalle de los derechos que el patrono tiene derivados de la relación de trabajo, se pueden mencionar los siguientes:

- a) Derecho de disciplinar al trabajador, el cual ejerce el patrono cuando el trabajador comete alguna falta de trabajo;
- b) Derecho a la libre elección de los trabajadores, el cual se manifiesta previo a la suscripción de un contrato individual de trabajo, en donde el empleador tiene la potestad de elegir quien ingresa a engrosar las filas de la fuerza laboral de su respectiva empresa y quién no.

- c) Derecho de dirigir o potestad de mando, este se traduce en la facultad que tiene el empleador de organizar y dirigir el trabajo, y por su parte el trabajador debe seguir las directrices que se le marquen, hasta los límites en que el empleador no abuse de sus derechos.

- d) Derecho de adquirir el fruto del trabajo, este derecho es consecuencia del contrato individual de trabajo.

- e) Derecho de crear el reglamento interior de trabajo, el cual permite al patrono establecer normas internas que regularan diversas situaciones en el ejercicio y desarrollo de las actividades de su empresa.

4.3.3. Obligaciones de los trabajadores

El Código de Trabajo de Guatemala, al respecto establece en el Artículo 63 que 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...
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que padece alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de 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 trabajan;

- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les haya facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio...

4.3.4. Derechos de los trabajadores

Los derechos de los trabajadores son tan amplios y diversos que es imposible reducirlos a un número determinado, ellos están íntimamente vinculados a los deberes del patrono; la ley guatemalteca en esta materia no da un detalle explícito de los mismos, porque sería obsoleto en un lapso de tiempo muy breve, derivado de lo dinámico y evolutivo que es el derecho de trabajo, lo ya dicho nos remite a buscar esa diversidad de derechos de los trabajadores en las fuentes formales del derecho, teniendo en primer lugar la ley, y sucesivamente los convenios o pactos colectivos, la costumbre y usos.

Es evidente que el principal derecho que les asiste a los trabajadores es el de recibir puntualmente la remuneración por sus servicios prestados, que en otras palabras es su salario, entendiéndose dentro de éste todas y cada una de las prestaciones que el patrono debe pagar al trabajador por su trabajo. Los derechos de los trabajadores pueden ser diferentes y variados dependiendo de la naturaleza del trabajo que estos presten al patrono, entre los cuales destacan: el de habitación, alfabetización, educación, agua, etc. Tales derechos pueden ser ampliados y fundamentados en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual en su artículo 102 regula los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo.



CAPÍTULO V

5. Determinación de la existencia de la relación laboral en los contratos 029, de servicios administrativos o profesionales, de la Municipalidad de Sansare, El Progreso

5.1. Análisis del contrato 029 en la Municipalidad de Sansare, El Progreso

Normalmente en la prestación de los servicios, al darse la relación que el derecho del trabajo denomina como relación laboral, es usual que la parte patronal recurra a elementos de diferente índole para revestir dicha relación de otra naturaleza, con el objeto de evadir así la responsabilidad en el pago de prestaciones. En este sentido, cuenta en gran manera el hecho de la concepción que suele dársele a los contratos.

El contrato llamado como 029, debido a su ubicación en la ley, constituye una forma común y habitual de llevar a cabo la relación laboral, usualmente por parte del Estado de Guatemala, y como parte del Estado, la Municipalidad de Sansare, El Progreso, ha utilizado éste instrumento legal que en su esencia es civil, recubriendo con tal naturaleza el verdadero fin que se le da. El punto medular de este tipo de contrato es que siendo un contrato atípico, permite bajo esa cubierta no causar las prestaciones laborales que en otro sentido el trabajador si obtendría.

La razón de ser de esta investigación, es poder establecer las violaciones a las garantías mínimas que constituyen el derecho del trabajo, con ocasión de la relación que se



concreta por medio del reglón 029 de la Ley, en la Municipalidad de Sansare, departamento de El Progreso. Por otro lado, la principal afirmación en el presente trabajo la constituye el hecho de que equivocadamente se ve al contrato 029 como un contrato atípico, cuando debiera tomarse como uno específicamente de trabajo, y de ninguna otra naturaleza como en la práctica es aplicado.

En virtud de lo ya dicho cabe mencionar que el contrato 029, está contemplado en la Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado, Decreto 33-2012, específicamente en el Artículo 4 el cual textualmente estipula: “Otras remuneraciones de personal temporal. Las Entidades de la Administración Central, Entidades Descentralizadas y Empresas Públicas, podrán contratar los servicios técnicos y profesionales sin relación de dependencia, con cargo al renglón de gasto 029 otras remuneraciones de personal temporal, siempre que los servicios se enmarquen en la descripción contenida en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala y bajo el procedimiento que establece la Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento, por lo que no podrán contratar servicios de naturaleza administrativa u operativa.” Es importante además añadir que el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, lo que busca es dar fiel cumplimiento al precepto constitucional de unidad de presupuesto, que haciendo una clasificación institucional es el reflejo de lo que el sistema presupuestario y la contabilidad fiscal definen como Sector Público para efectos del control presupuestario y patrimonial del Estado y la generación de estadísticas fiscales; en síntesis dicho Manual establece en forma homogénea la metodología, conceptos y clasificaciones que permiten desarrollar las distintas etapas del proceso presupuestario; para efectos del

presente trabajo de investigación, es de gran valor decir que el renglón presupuestario 029 dentro del Manual de Clasificaciones Presupuestarias se ubica dentro de la Clasificación por Objeto del Gasto, Grupo 0 Servicios Personales, Subgrupo 2 Personal Temporal, Renglón de Gasto 029 Otras remuneraciones de personal temporal.

Dentro del proceso de investigación se determinó que la Municipalidad de Sansare, El Progreso, al igual que muchas otras del país, carece de instrumentos legales que le permitan normar las relaciones con sus trabajadores, como ejemplo de tal carencia cabe mencionar la falta de un Manual de Especificaciones de Puestos, razón por la cual los funcionarios encargados de la administración de personal, no tienen conocimiento de los requisitos necesarios que cada aspirante debe llenar para ocupar un puesto dentro de la administración municipal; otro ejemplo importante a citar es la falta del Manual de Funciones y Atribuciones de Puestos, que contribuye a que tanto de parte de La Municipalidad de Sansare, El Progreso, como el contratado, no tengan claro las funciones y atribuciones del cargo; lo anterior da margen a que se contrate erróneamente al personal, utilizando formas de contratación que van en contra de la ley y de los derechos mínimos de los empleados.

De la investigación y análisis del contrato 029, o como se le denomina a este en la Municipalidad de Sansare, El Progreso, contrato de servicios administrativos, contrato de servicios profesionales, contrato de servicios técnicos, etc. Se puede extraer lo siguiente:

- a) En efecto se contrata personal bajo la figura del contrato 029, para prestar servicios operativos, técnicos, administrativos, profesionales, etc.



- b) Se contrata personal sin seguir ningún procedimiento de selección, y por ende sin llenar ninguna especificación que los puestos demanden.

- c) Se redacta el instrumento que contiene el contrato 029, en el cual no hay armonía entre lo que se plasma en su contenido y la prestación efectiva de los servicios por parte del contratista (así se le llama al trabajador). Tal es el caso de la contratación bajo el renglón presupuestario 029 de la Encargada Banda Música Municipal, quien efectivamente se desempeñaba como Secretaria del Juzgado de Asuntos Municipales; otro caso valioso de citar contratado bajo el mismo renglón presupuestario es Operativo I Limpieza y Mantenimiento Alcantarillado Sanitario, quien se desempeñaba cumpliendo funciones de Jefe de Personal de Campo; por último se cita siempre en el mismo renglón presupuestario durante el año 2011, a la Coordinadora Programas Culturales Casa de la Cultura, quien desempeñaba el trabajo de Secretaria de la Dirección Municipal de Planificación.

- d) Hay continuidad en la prestación de los servicios contratados bajo el renglón presupuestario 029.

- e) Existe el pago mensual de los así llamados honorarios como contraprestación de los servicios, que el contratista concibe como su salario.

- f) Los contratistas (trabajadores), tienen un jefe inmediato al cual están sujetos durante la jornada efectiva de trabajo.

- g) La Municipalidad de Sansare, El Progreso, lleva un control de entradas y salidas de sus empleados a la jornada de trabajo, en el que se incluyen trabajadores permanentes y los contratados bajo el renglón presupuestario 029.

- h) Se giran circulares a empleados sin hacer distinción alguna entre personal permanente y contratados bajo el renglón presupuestario 029.

- i) Los contratistas (trabajadores), prestan sus servicios de manera permanente en edificios e inmuebles que pertenecen a la Municipalidad de Sansare, El Progreso.

Del análisis anterior se puede afirmar sin temor a equivocaciones que efectivamente los contratos 029, suscritos por la Municipalidad de Sansare, El Progreso, llenan todos los requisitos para no tomarse como tales, sino más bien como un contrato individual de trabajo, revestido de todos los derechos y garantías sociales mínimas que las leyes de la materia aseguran a los trabajadores municipales; ya que en ellos lo que existe es una efectiva relación de trabajo, a la que por ignorancia, mala interpretación de las normas que lo regulan, o mala fe de los administradores municipales, se le ha dado una apariencia simulada de lo que no es, dejando de esa manera con apariencia legal desprotegidos de sus derechos a los trabajadores que suscriben dichos contratos, quienes por necesidad, desconocimiento o ignorancia no los hacen valer.

Además se puede aseverar como resultado de ésta investigación, que la utilización del contrato 029 por parte de la Municipalidad de Sansare, El Progreso, obedece a la necesidad de adquirir fuerza de trabajo con una apariencia diferente de la verdadera,

para así evadir todas las responsabilidades y obligaciones que como patrono la ley le impone en beneficio de los trabajadores.

5.2. La relación de trabajo como garantía constitucional

Constitucionalmente la relación de trabajo esta revestida de una amplia gama de derechos sociales mínimos, los cuales son irrenunciables para los trabajadores, y únicamente pueden ser superados o mejorados siempre en beneficio de estos, a ello debemos sumar que la Constitución Política de la República de Guatemala, protege a los trabajadores desde el momento mismo de la suscripción del contrato individual de trabajo, o bien desde que se inicia la relación de trabajo a través de la prestación de los servicios o la ejecución de la obra, esto debido a que las necesidades del trabajador comúnmente son grandes y se ve obligado a aceptar las condiciones que el patrono le ofrece, y éstas generalmente atentan contra los derechos que constitucionalmente se protegen en favor de los trabajadores.

En virtud de lo anterior, se debe resaltar la importancia de la relación de trabajo como garantía constitucional, ya que aunque el trabajador renuncie a sus derechos como tal, sufra tergiversación o disminución de los mismos, y esto quede plasmado en un contrato individual de trabajo, reglamento interior de trabajo o cualquier otro pacto o convenio, la ley deja sin efecto tales estipulaciones reconociéndole al trabajador todos y cada uno de su derechos.

La principal afirmación en el presente trabajo de investigación consiste, que la parte



empleadora de los contratos 029, es decir de servicios profesionales, representada en este caso por la Municipalidad de Sansare, El Progreso, debe concebir la relación funcional que le une con el profesional que presta sus servicios, de forma diferente a la relación laboral, en otras palabras distinta de la de trabajo. Sin embargo si la relación llena todos los requisitos de una relación de trabajo, que como se vio entre otros pueden ser, la de la continuidad en la prestación del servicio, la subordinación, el lugar constante en el cual se presta el servicio, la remuneración, etc., debe entonces dejar de tomarse como una relación de servicios profesionales o un contrato civil, no importando el contrato que le haya dado vida y pasar a ser considerada como una relación de trabajo efectiva, con todos los resultados legales que ello implique.

Los derechos de los trabajadores consagrados y reconocidos por la Constitución Política de la República y demás leyes, deben tener asegurada su vigencia; actuando siempre como una garantía constitucional contra los abusos, violaciones, amenazas, o restricciones a dichos derechos. Razón por la cual, una de las formas de solucionar la falta de vigencia o imperio de la relación laboral, en cualquier nexo de trabajo surgido entre profesionales y el Estado de Guatemala y en el caso particular que nos ocupa la Municipalidad de Sansare, El Progreso sería, el planteamiento de un amparo como medida para restablecer el derecho constitucional violentado o vulnerado, como consecuencia de que la relación de trabajo es una garantía constitucional consagrada y protegida por el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Sin duda alguna habrá relaciones que si cumplen con ser de naturaleza civil o de prestación de servicios, en todo caso distintas de la de trabajo. Entre tales relaciones destacan aquellas en que el profesional contratado únicamente labora durante contadas



horas a la semana, sin horario restringido y con la mayor cantidad de elementos de todo contrato concebido y ejecutado como del reglón 029, sin embargo no se puede considerar dentro de éste aquellas relaciones que por su naturaleza, su prestación, ejecución y todos sus elementos, sean más bien relación de trabajo, puesto que cuando esto sucede, debe cumplirse con todos los efectos económicos y sociales que de ella emanan.

Es evidente que existe para su uso, el contrato de servicios profesionales, mismo que es de naturaleza civil, por lo cual no produce prestaciones laborales, es decir, obligaciones o responsabilidades económicas para el patrono, distintas a las de un pago mensual previa presentación de factura por el profesional; existe una cantidad considerable de casos en los cuales a pesar de ser pagados por la Municipalidad de Sansare, El Progreso, en el reglón presupuestario 029, propio de los contratos de servicios profesionales, no deben ser considerados menos que una relación laboral, puesto que el sujeto o contratista tiene un jefe inmediato superior, lo cual supone el elemento de subordinación de dicha relación, y por otro lado, el elemento de imponérsele un horario fijo de trabajo en determinados días de las semana, y en la mayoría de casos durante toda esta, cumpliendo con el elemento de prestación continua del servicio, u obra continuativa como le llama la doctrina italiana, al punto de que los trabajadores en estos casos incluso deben marcar el libro antes de ingresar al lugar de trabajo y al salir de este. En virtud de ello es claro e innegable que se trata de una relación de trabajo, y no de servicios profesionales o servicios administrativos como simuladamente se les hace mal llamar.

5.3. Los contratos típicos y atípicos, doctrinaria y legalmente analizados

Para dar inicio al análisis de este punto, hay que destacar que la legislación guatemalteca no regula expresamente las palabras contratos típicos y atípicos, sin embargo, la doctrina mercantil y civil consideran a los contratos típicos, aquellos que están regulados específicamente en la Ley. Es decir, tiene una norma que sirve de sustento jurídico al mismo. Es oportuno hacer notar que el contrato del Estado, y en este caso particular, el contrato utilizado por la Municipalidad de Sansare, El Progreso, es un contrato como se señaló, claramente de naturaleza civil. Es por ello que el Licenciado Hugo Calderón señala: “La administración pública se ve en la necesidad de contratar con los particulares, contratos que son de la misma naturaleza que los contratos civiles”.³⁶

Lo relevante a tener en cuenta, en los contratos típicos no es entonces la designación que se le dé a la categorización sino la circunstancia que tanto los elementos, el funcionamiento y las particularidades están tratados específicamente (compraventa, comodato etc.), y en los atípicos (o innominados) son las partes contratantes las que, conforme las particulares e individuales necesidades, van diseñando y delineando el acuerdo (contrato), lo que a su vez trae algunos problemas de interpretación cuando el convenio no ha sido bien concebido, quedando en el intérprete ajustar las normas a las cuales se debe acudir para una correcta dilucidación en caso de conflicto. La gran movilidad social y los cambios permanentes en las modalidades de contratación y en el tráfico jurídico, han hecho que este tipo de contratos atípicos sean utilizados cada vez con

³⁶. Calderón, Hugo. *Derecho administrativo I*. Pág. 221.

mayor frecuencia, porque la complejidad de los negocios actuales y la libre voluntad de los contratantes ameritan salirse de los modelos tradicionales de contratación.

Por otro lado, el contrato atípico es el contrato que no se encuentra regulado en ley. Por esta razón, la contratación atípica, es aquella que surge de la relación social y que debido a que su fin, forma y características son lícitos, entonces el contrato deviene completamente válido, legal y legítimo.

“El contrato es típico, cuando la ley lo estructura en sus elementos esenciales: aparece en el listado de la ley. Los contratos atípicos son aquellos que no están regulados ni denominados por la ley”.³⁷

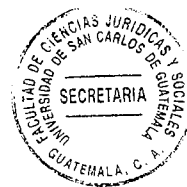
Al respecto es importante resaltar en materia laboral como el Código de Trabajo de Guatemala regula el contrato individual de trabajo en los Artículos 18 al 37; y en materia civil el Código Civil de Guatemala regula los contratos típicos en los Artículos 1674 al 2177.

En ocasiones determinadas contrataciones semejantes se tornan muy frecuentes, por lo que si bien en principio son contratos Atípicos, con el tiempo, el uso y la costumbre se van tornando típicos, de modo que van adquiriendo un tratamiento más o menos uniforme o semejante por la doctrina y la jurisprudencia. A este fenómeno, algunos lo llaman tipicidad social, por ser aceptados sin mayores tapujos por la sociedad, que en muchos casos son utilizados por las grandes empresas a fin de facilitar su cadena de comercialización.

³⁷. Paz Álvarez, Roberto. **Negocio jurídico mercantil II parte**. Pág. 46.

En cuanto a la validez de estos contratos Atípicos, digamos que los mismos son plenamente legítimos y permitidos en tanto y en cuanto sean lícitos y por tanto no afecten la moral y las buenas costumbres. La licitud debe verificarse en cada caso particular, trátase del contrato Típico o Atípico, para comprobar si se respetan los elementos generales de capacidad legal, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito. En otros términos, hay que fijarse en cada caso concreto que los límites que impone el ordenamiento jurídico a la libre voluntad no sean excedidos o sobrepasados.

De lo ya dicho podemos extraer en síntesis, que entre los contratos típicos se pueden mencionar todos los que contiene la ley, los cuales si se pueden reducir a un número determinado dependiendo de la materia de que se trate, sean estos mercantiles, civiles, laborales, administrativos etc. Por su parte los contratos atípicos pueden ser de cualquier naturaleza, ello dependerá de la necesidad de las partes contratantes, sin embargo, entre los contratos atípicos tenemos como ejemplo principal y más relevante para la presente investigación el contrato del reglón presupuestario 029, el cual dándole un buen uso permite al Estado de Guatemala, y en el caso particular a la Municipalidad de Sansare, El Progreso, contratar los servicios de personal profesional para cumplir con los requerimientos de la administración pública en beneficio de una mejor prestación de los servicios públicos.





CONCLUSIONES

1. El derecho de trabajo, es gravemente vulnerado en la Municipalidad de Sansare, El Progreso, en los trabajadores contratados bajo el renglón presupuestario 029, al violentar en gran manera los derechos sociales mínimos que la ley protege en su favor.
2. Es evidente que el Contrato de trabajo, en la Municipalidad de Sansare, El Progreso, es encubierto por el Contrato 029, dándole una apariencia diferente, pero en la práctica fuera del marco legal surte para el trabajador las obligaciones y no los derechos de un contrato efectivo de trabajo.
3. Los contratos 029 de la Municipalidad de Sansare, El Progreso, llevan en su esencia una relación laboral con el contratista de los servicios, la cual es resultado de la falta de conocimiento de los requisitos necesarios a llenar por los aspirantes para ocupar un puesto de esa índole.



RECOMENDACIONES

1. Por medio de su cuerpo de inspectores de trabajo y trabajadores sociales, que el Ministerio de Trabajo verifique de manera inmediata los contratos del renglón presupuestario 029, celebrados por el Estado de Guatemala y todas sus dependencias, para garantizar a los trabajadores la protección de sus derechos sociales mínimos que protege el derecho de trabajo.
2. Creados los instrumentos legales que los encargados de personal en la Municipalidad de Sansare, El Progreso, hagan las propuestas idóneas al Alcalde y Concejo Municipal, para evitar caer en el error de encubrir con el contrato 029, los contratos que efectivamente son de trabajo.
3. El Concejo Municipal de Sansare, El Progreso, no debe contratar más personal bajo la figura del contrato 029, hasta contar con dictamen favorable de que se llenan los requisitos que la ley exige; evitando así que en la práctica se trabe relación laboral en contratos de otra naturaleza.





BIBLIOGRAFÍA

- ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Guías de estudio, derecho individual de trabajo y derecho colectivo de trabajo.** Guatemala: (s.e.), (s.f.).
- BEJARANO SÁNCHEZ, Manuel. **Obligaciones civiles.** 42 ed. México: Ed. Porrúa, S.A., 1993.
- BRAÑAS, Alfonso. **Manual de derecho civil.** Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, Cooperativa de Ciencia Política, R.L. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1996.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1976.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo.** 2ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Florida, (s.f.).
- CALDERÓN MORALES, Hugo Haroldo. **Derecho administrativo I.** 5ª ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 2001.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo II.** 16ª ed. México: Ed. Porrúa, S.A., 2004.
- DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo.** 7ª ed. México: Ed. Porrúa, S.A., 1989.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** 2ª ed. México: Ed. Porrúa, S.A., 1943.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo.** México: Ed. Porrúa, S.A., 1975.
- FERNÁNDEZ MARCOS, Leodegario. **Derecho individual del trabajo.** Ed. UNED, 10ª ed. (s.l.i.): (s.e.). 2011.



FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Primera edición especial. Guatemala: Editorial Inversiones Educativas, 2004.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido a plazo fijo y para obra determinada**. 1ª ed. Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix, 1996.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Versión Electrónica. (s.l.i.): (s.e), (s.f.),

PAZ ÁLVAREZ, Roberto. **Negocio jurídico mercantil II parte**. Guatemala: Ed. Imprenta Aries, 2000.

VÁSQUEZ ORTÍZ, Carlos. **De los contratos derecho civil IV**. Guatemala: (s.e.), 2001.

WALKER LINARES, Francisco. **Derecho de Trabajo**. Guatemala: (s.e.), (s.f.).

LEGISLACIÓN:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente 1986. Interpretada y editada por la Corte de Constitucionalidad. Guatemala, 14 de abril de 2011.

Código de Trabajo. Decreto 1441. Edición actualizada, Librería Jurídica. Guatemala 2011.

Código Civil. Decreto Ley 106. Edición actualizada, Librería Jurídica, Guatemala 2011.

Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el Ejercicio Fiscal 2012. Decreto 33-2011 del Congreso de la República de Guatemala. Edición actualizada, Librería Jurídica, Guatemala 2011.

Ley de Contrataciones del Estado. Decreto número 57-92 del Congreso de la República de Guatemala. Librería Jurídica. Guatemala 2011.



Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala.
Ministerio de Finanzas Públicas. Dirección Técnica del Presupuesto. Cuarta
Edición, Guatemala enero 2008.