

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

**ANÁLISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO ESCRITO COMO
SEGURIDAD JURÍDICA PARA EL PATRONO Y PARA EL TRABAJADOR**

MÓNICA ARACELY ROMÁN AVENDAÑO

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2013

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

**ANÁLISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO ESCRITO COMO
SEGURIDAD JURÍDICA PARA EL PATRONO Y PARA EL TRABAJADOR**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MÓNICA ARACELY ROMÁN AVENDAÑO

Previo a conferirle el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2013

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

DECANO: Lic. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL I: Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
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. Ronald David Ortiz Orantes
Vocal: Lic. Carlos Antonio Rodríguez
Secretario: Lic. Héctor Leonel Mazariegos González

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Jorge Mario Álvarez Quirós
Vocal: Licda. Ileana Noemi Villatoro Fernández
Secretario: Licda. Dora Reneé Cruz Navas

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



LIC. BRAYAN PETRONILO BALAN RUÍZ

Colegiado Activo No. 9735

ABOGADO Y NOTARIO

Avenida La Reforma 9-00, Zona 9, Edif. Plaza Panamericana,

Teléfono 2331-2001

Ciudad de Guatemala, Guatemala, C. A.

Guatemala, 26 de julio de 2013

Doctor.

Bonerge Amílcar Mejía Orellana

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Universidad de San Carlos de Guatemala

Su despacho



Doctor Bonerge Mejía

De conformidad con la designación que me fue conferida, según resolución de fecha treinta y uno de octubre de dos mil doce, en la cual se me nombró Asesor del trabajo de tesis titulado, **“ANÁLISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO ESCRITO COMO SEGURIDAD JURÍDICA PARA EL PATRONO Y PARA EL TRABAJADOR”**, realizado por la bachiller **MÓNICA ARACELY ROMÁN AVENDAÑO**.

Luego de haber formulado las sugerencias a la bachiller **MÓNICA ARACELY ROMÁN AVENDAÑO**, mismas que fueron tomadas en consideración, realizando los cambios y correcciones que la investigación requirió, para el efecto me permito informar a usted lo siguiente:

a. Contenido científico y técnico de la tesis: Considero que el contenido de la investigación constituye un aporte a nuestra sociedad sobre la cual versa, al considerar aspectos que se pueden mejorar para promover mejoras en las relaciones laborales a través de la elaboración de contratos de trabajo de forma escrita.

b. Metodología y técnicas de investigación utilizadas: La estructura formal de la tesis fue desarrollada en una secuencia lógica e ideal para su fácil comprensión, la metodología utilizada fue el método analítico y deductivo partiendo de generalizaciones universales, permitiendo obtener inferencias particulares, el método sintético mediante el cual se relacionaron hechos aislados para poder así formular una teoría unificando diversos elementos, el método inductivo estableciendo enunciados a partir de la experiencia y el método investigativo mediante el cual se efectuó la observación respectiva a efecto de analizar la información recopilada, haciendo énfasis sobre la importancia que tiene la elaboración de un contrato de trabajo de forma escrita, en el cual consten las condiciones de trabajo que regirán la relación laboral. En lo que concierne a las técnicas de investigación la sustentante aplicó la observación y compilación de documentos, utilizando bibliografías que tratan del tema.



LIC. BRAYAN PETRONILO BALAN RUÍZ

Colegiado Activo No. 9735

ABOGADO Y NOTARIO

Avenida La Reforma 9-00, Zona 9, Edif. Plaza Panamericana,

Teléfono 2331-2001

Ciudad de Guatemala, Guatemala, C. A.

c. Redacción: La redacción utilizada reúne las condiciones exigidas en cuanto a su claridad y precisión, de tal forma que sea comprensible al lector y a las personas que se interesen sobre el tema del contrato individual de trabajo de forma escrita.

d. Contribución científica: El aporte científico que brinda el tema investigado por la sustentante se da a través de la propuesta de varios mecanismos que impulsan la celebración del contrato individual de trabajo de forma escrita, con la finalidad de que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social pueda crear herramientas de apoyo y brindar orientación y capacitación al patrono sobre la obligación e importancia de la celebración de un contrato de trabajo de forma escrita en toda relación laboral.

e. Conclusiones y recomendaciones: Las conclusiones y recomendaciones de la bachiller son congruentes con el trabajo de tesis, donde se proponen posibles soluciones, constituyéndose en una herramienta útil de análisis sobre el cumplimiento de la obligación de celebrar un contrato de trabajo de forma escrita, por parte del patrono, contrato que cumpla con los requisitos y formalidades que establece la ley, por lo que se espera un resultado positivo que beneficie a los trabajadores y a los patronos en la relación laboral.

f. Bibliografía utilizada: La bibliografía consultada como fuente de información es adecuada para el desarrollo del tema.

En conclusión el contenido del trabajo de tesis se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con los requisitos exigidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, razón por la cual emito DICTAMEN FAVORABLE, a efecto de continuar con el trámite correspondiente, para su posterior evaluación por el Tribunal examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,



Lic. Brayan Petronilo Balan Ruíz
Abogado y Notario

Lic. Brayan Petronilo Balan Ruíz

Abogado y Notario

Colegiado Activo No. 9735



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 01 de octubre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MÓNICA ARACELY ROMÁN AVENDAÑO, titulado ANÁLISIS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO ESCRITO COMO SEGURIDAD JURÍDICA PARA EL PATRONO Y PARA EL TRABAJADOR. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/iyf.

Lic. Arvidán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por caminar a mi lado guiándome y dándome fortaleza en los momentos de debilidad a lo largo de mi carrera y por permitirme convertir este sueño en realidad.
- A MIS PADRES:** Por el inmenso amor incondicional que me han brindado, por su apoyo, los valores que me han inculcado, sus consejos, sus oraciones, su tolerancia y por ser mi principal ejemplo y motivación para alcanzar este logro
- A MI FAMILIA:** Por ser parte importante en mi vida, por su apoyo incondicional y por alentarme a seguir adelante y lograr mis metas.
- A MIS AMIGOS:** Por brindarme su afecto y comprensión desinteresada.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA:** Por darme la oportunidad de obtener una formación profesional.
- A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES:** Por abrirme las puertas de sus aulas y formarme académicamente.



ÍNDICE

Pág.

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

CAPÍTULO I

1. Contrato individual de trabajo.....	1
1.1. Origen histórico del contrato de trabajo.....	1
1.2. Fuentes del contrato de trabajo.....	6
1.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	9
1.3.1. Teorías contractualistas.....	10
1.3.2. Teorías anticontractualistas.....	10
1.4. Contrato de trabajo	12
1.5. Contrato individual de trabajo.....	12
1.6. Definición legal del contrato individual de trabajo.....	13
1.7. Definiciones doctrinarias del contrato individual de trabajo.....	14
1.8. Perfeccionamiento del contrato individual de trabajo.....	15
1.9. Interpretación del contrato de trabajo.....	16

CAPÍTULO II

2. Sujetos del contrato individual de trabajo.....	19
2.1. Sujetos principales.....	19
2.1.1. Trabajador.....	19
2.1.2. Patrono.....	23
2.1.3. Importancia del trabajador y del patrono en la relación laboral.....	28



	Pág.
2.2. Sujetos auxiliares.....	30
2.2.1. Representantes patronales.....	30
2.2.2. Intermediarios.....	31
2.3. Diferencias entre representantes patronales e intermediarios.....	32
2.4. Empresa.....	33
2.5. Agencias de colocación	34

CAPÍTULO III

3. Elementos y características del contrato individual de trabajo.....	35
3.1. Elementos generales o comunes.....	35
3.1.1. El consentimiento en el contrato de trabajo.....	35
3.1.2. La capacidad en el contrato de trabajo.....	40
3.1.3. El objeto en el contrato de trabajo.....	44
3.2. Elementos propios del contrato individual de trabajo.....	45
3.2.1. Subordinación.....	45
3.2.2. Ausencia de riesgo.....	46
3.2.3. Estabilidad.....	47
3.2.4. La profesionalidad.....	50
3.3. Características del contrato individual de trabajo.....	51
3.3.1. Vínculo económico jurídico.....	52
3.3.2. Prestación personal de servicios o ejecución personal de la obra.....	53
3.3.3. La dependencia continuada.....	54
3.3.4. La dirección inmediata o delegada.....	54
3.3.5. El salario o retribución.....	55

3.4. Otras características del contrato individual de trabajo.....	56
--	----

CAPÍTULO IV

4. Forma del contrato individual de trabajo.....	59
4.1. Las formas del contrato individual de trabajo según la doctrina.....	59
4.2. Las formas del contrato individual de trabajo según la legislación guatemalteca vigente.....	61
4.3. El contrato individual de trabajo de forma escrita.....	62
4.4. El contrato individual de trabajo de forma verbal.....	65
4.5. Contenido del contrato individual de trabajo escrito.....	65
4.6. Las condiciones de trabajo como objeto del contrato individual de trabajo....	72
4.7. Obligaciones posteriores a la celebración del contrato individual de trabajo escrito.....	74
4.8. La prueba del contrato individual de trabajo de forma escrita.....	75
4.9. La simulación de la naturaleza del contrato en fraude de ley.....	77
4.10. La nulidad del contrato de trabajo.....	78

CAPÍTULO V

5. Análisis del contrato individual de trabajo escrito como seguridad jurídica para el patrono y para el trabajador.....	83
---	----

5.1. Análisis sobre la seguridad jurídica que representa para los sujetos principales de la relación laboral, la elaboración del contrato individual de trabajo de forma escrita.....	83
5.2. Consecuencias jurídicas al no celebrar un contrato individual de trabajo de forma escrita para los sujetos principales en la relación laboral.....	86
5.2.1. Consecuencias para el patrono.....	87
5.2.2. Consecuencias para el trabajador.....	89
5.3. Análisis sobre las ventajas al celebrar un contrato individual de trabajo de forma escrita	90
5.4. Creación de mecanismos funcionales para la elaboración de un contrato Individual de trabajo de forma escrita.....	92
CONCLUSIONES	97
RECOMENDACIONES	99
BIBLIOGRAFÍA	101



INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como fin analizar los efectos jurídicos y consecuencias, tanto para el patrono como para el trabajador, derivados de la falta de cumplimiento en la elaboración de un contrato individual de trabajo escrito dentro de la relación laboral, así como también analizar los elementos, características, requisitos y contenido del contrato, ya que este constituye una pieza angular en el estudio del derecho del trabajo, pues si bien es cierto que el contrato individual de trabajo se perfecciona al momento de iniciar la relación laboral, y que jurídicamente en el momento en que ésta inicia, se debe considerar que ya existe un contrato individual de trabajo, también es cierto que este es una formalidad que se debe respetar para poder demostrar de una forma más fácil las condiciones de trabajo pactadas y de este se desprenderá una serie de obligaciones y derechos para ambos sujetos.

El objetivo fundamental en la presente investigación es establecer la importancia de la elaboración de un contrato individual de trabajo de forma escrita, como seguridad jurídica para el patrono y para el trabajador. La hipótesis de la investigación radica en que los patronos al iniciar la relación laboral no elaboran contratos individuales de trabajo de forma escrita, por lo que se deben crear nuevos mecanismos funcionales para la elaboración de éste y tanto patronos como trabajadores puedan gozar de seguridad jurídica durante y después de la existencia de la relación laboral, por lo que se busca establecer la importancia de la elaboración de un contrato individual de trabajo de forma escrita como seguridad jurídica de los sujetos principales de la relación laboral, por lo que después de analizarlo se determinó que se comprobó la hipótesis



planteada y que los objetivos perseguidos tanto el de carácter general como los particulares también se cumplieron.

El primer capítulo tiene como finalidad dar a conocer el origen, las fuentes, algunas definiciones doctrinarias y la definición legal del contrato de trabajo, el segundo capítulo busca analizar individualmente a los sujetos del contrato de trabajo, el capítulo tercero desarrolla los elementos y características propias del contrato individual de trabajo, el capítulo cuarto analiza la forma del contrato individual de trabajo, así como su contenido y por último en el capítulo quinto la autora realiza un análisis sobre la seguridad jurídica que representa el celebrar un contrato de trabajo de forma escrita para el patrono y para el trabajador, detallando las consecuencias, ventajas en su elaboración, así como la propuesta de mecanismos que tienda a facilitar su elaboración y presentación.

La metodología y técnicas utilizadas en la presente investigación fueron el método analítico, sintético, inductivo y deductivo, comparativo y científico, en lo que concierne a las técnicas de investigación se aplicaron la observación y compilación de documentos, utilizando bibliografías que tratan la rama del derecho laboral, específicamente del contrato individual de trabajo.

El presente estudio servirá a estudiantes, trabajadores, patronos y al Estado, ya que a través del desarrollo de cada capítulo el lector podrá de forma sistemática comprobar, como lo ha hecho la autora, la importancia que tiene dentro del derecho de trabajo la figura del contrato individual de trabajo de forma escrita para los sujetos de la relación laboral, y de esta forma mejorar las relaciones laborales.



CAPÍTULO I

1. Contrato individual de trabajo

Para poder comprender y realizar un estudio adecuado y profundo del contrato individual de trabajo, resulta necesario conocer acerca del origen histórico del mismo, así como las fuentes que lo motivan, su naturaleza, definición legal y doctrinaria, así como resulta imprescindible analizar su perfeccionamiento e interpretación.

1.1. Origen histórico del contrato de trabajo

La evolución de la organización del trabajo y por tanto el contrato de trabajo mismo, se ha dividido en cinco fases o regímenes: régimen de la esclavitud, régimen de la servidumbre, régimen de las corporaciones, régimen de las manufacturas y régimen del asalariado.

En las culturas antiguas se tenía otra conceptualización del trabajo humano, y ello impedía que existiera algún tipo de contrato especial aplicable para quien trabajaba al servicio de otro. En el derecho romano, como ocurrió en toda la antigüedad, la institución del trabajo y las relaciones entre las partes que de él se derivan no fue objeto de mayor preocupación del jurista ni del legislador, ya que el enorme predominio de la esclavitud como forma de trabajo restaba toda importancia a las formas de trabajo libre. Casi todo el trabajo era esclavista, pues dicha institución se reconocía como sistema legal. Los trabajos realizados en aquella época se llevaron a cabo en el régimen hoy inaceptable



de vil dominio. Los esclavos eran propiedad del amo, el trabajo era indigno y deshonroso, por tanto, no podía haber surgido entonces el contrato de trabajo.

En el régimen de la esclavitud, la vinculación de trabajo revestía un carácter real de dominio, siendo considerada la actividad manual como vil y deshonrosa. El esclavo se encontraba en perpetua y absoluta sumisión a su amo, por tanto, no puede hablarse de contrato de trabajo, cuando el trabajador era considerado una cosa, con la evolución de los tiempos, el esclavo va adquiriendo ciertas prerrogativas, entre ellas, el de poder adquirir su libertad, la escasez de mano de obra hizo que esa sumisión se transformara en dependencia y así comenzó el segundo período, el de la servidumbre, en que el hombre ya no pertenecía a su amo, sino a la tierra. De esa manera se va convirtiendo en pequeño propietario obligado a entregar parte de los frutos que cultiva, quedándose con el remanente.

Durante el régimen de la servidumbre, hay una especie de vinculación entre las partes, ante todo, el siervo ya no era considerado una cosa, sino un ser humano y por ende, tenía derechos y obligaciones, por lo que los señores feudales, dueños de la tierra, debían respetarlos y darles protección, estos a su vez, eran acreedores de fidelidad y obediencia. Cuando una tierra cambiaba de propietario, los siervos a su vez pasaban al nuevo señor feudal, en consecuencia, aún cuando se había obtenido un ligero avance, se estaba muy lejos de la existencia de un contrato de trabajo. El trabajador es dignificado, pero hay que tener presente que cuando la esclavitud reglamentada se transformó haciendo al hombre libre, no se le otorgó independencia, sino que debía vivir con su trabajo a las órdenes de otros hombres. Desapareció así la esclavitud, que se



transformó en servidumbre, convirtiendo al trabajador en una mercancía que se vende o permuta, aparecen regulaciones como la indivisibilidad de la jornada, que era de sol a sol, no se permitía la sustitución de las partes en la prestación del trabajo, se respetaban los reposos festivos, etcétera.

El régimen de las corporaciones o tercer período, trae consigo un cambio fundamental en las vinculaciones laborales, conocida como la organización de las corporaciones, ya que a cuyo frente se encontraba al maestro, que era el empleador, en un principio existía sólo la categoría de los aprendices a la que, con el correr del tiempo, se le agregó la de los compañeros, aquéllos estaban totalmente sometidos al maestro, éste les daba casa, alimentos, les impartía la enseñanza de su oficio hasta adquirir la categoría de maestro y cuando ello se hizo difícil de obtener, la de un compañero. Los compañeros eran los aprendices que habían completado la enseñanza y al no poder obtener una maestría, trabajaban a las órdenes de un maestro, es decir un empleador, estaban en mejores condiciones que el aprendiz, pero también se encontraban en relación de dependencia con el maestro. No puede señalarse la existencia de un contrato de trabajo entre el maestro y el aprendiz, si bien era necesaria la voluntad de ambos para iniciar la enseñanza, en muchísimas ocasiones el aprendiz, siendo menor de edad, era colocado en casa del maestro sin consultar su opinión, sí se puede decir que comienza tímidamente a vislumbrarse el contrato de trabajo en el caso de los compañeros, si bien estaba tan minuciosamente reglada la actuación de ambas partes que, puede decirse, sólo existía en el momento de ponerse de acuerdo en dar comienzo a la vinculación.



En el régimen de las manufacturas, se da comienzo a la existencia del contrato de trabajo, se paga salario, pero en cuanto a las demás condiciones se encontraban totalmente regladas por el soberano. El trabajador podía adherirse a los reglamentos administrativos dictados, sin poder discutir sus términos y mucho menos modificarlos, el trabajador tampoco tenía libertad de elección o de retirarse, pues la manufactura monopolizaba la región y el trabajador a quien se le cerraba la puerta de una de ellas perdía casi todas las esperanzas de obtener otro empleo.

El régimen asalariado inicia con la Revolución Francesa que fue la que puso virtualmente la piedra fundamental del contrato de trabajo, el maquinismo, la concentración obrera, la demanda constante de la mano de obra, la alteración profunda en las relaciones entre trabajadores y empleadores, incide plenamente sobre la vinculación laboral, la cual adquiere así un contenido netamente de ese carácter. Se considera que este periodo pasó por tres fases, la primera de carácter jurídico, la segunda prevalentemente económica y la última, de carácter social:

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



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

La última fase, la social, tiene en cuenta la íntima vinculación que existe entre las distintas manifestaciones de la vida social, el binomio trabajador - empleador está siendo sustituido por el trinomio Estado – trabajador – empleador, y la manera de llevar a cabo esta tercera etapa es la seguridad social, en un principio de esta evolución, cuando nace el contrato de trabajo, se proyecta como un contrato más entre los reglados por el derecho civil, se le encuadra dentro de los contratos de arrendamiento de servicios.

Nace bajo el régimen liberal y democrático que caracterizó el siglo XIX y comienzos del XX, en que la ley estaba al servicio de los particulares, garantizando la acción de éstos hasta límites intolerables. Es en base a ello que tres principios gobiernan el mundo contractual, la llamada autonomía de la voluntad privada, la libertad de contratación y la seguridad jurídica como garantía de los derechos individuales.

Los abusos a que dio lugar esta doctrina hicieron caer en crisis esos principios liberales, entonces interviene el Estado e impone reglas y controles, por otra parte, aparecen los convenios colectivos que también fijan condiciones de trabajo, de esta manera se va



consolidando y llega al estado actual en que, tanto la doctrina como la legislación están conformes en que el contrato de trabajo debe ser reglado y controlado, no sólo por el Estado, sino también por las partes, mediante los convenios colectivos.

En esta fase, en cualquiera de las etapas que comprende, se está siempre en presencia de un contrato de trabajo, en su primera etapa podrá estar viciado el consentimiento por la gran presión económica del empresario, pero existe un principio de acuerdo de voluntades. Actualmente, podrá disentirse en cuanto a los alcances de ese acuerdo, debido justamente a la intervención del Estado y los convenios colectivos en su reglamentación, pero siempre mediará un acuerdo y los trabajadores pueden discutir libremente las condiciones de su contrato, claro está, sin dejar de lado las normas mínimas de orden público.

1.2. Fuentes del contrato de trabajo

Cabe distinguir entre las fuentes del régimen jurídico del contrato de trabajo con las del contrato de trabajo en sí. Aquellas se encuentran establecidas en la ley, los convenios colectivos, los usos y costumbres, principios generales del derecho laboral y del derecho en general, la doctrina, la justicia social y la equidad. El orden de las fuentes indicadas precedentemente no implica, necesariamente, un grado de preferencia o prioridad, dado que en ciertas circunstancias él puede ser alterado, si bien la ley es la fuente principal, en ocasiones puede perder ese carácter sobre todo cuando, por aplicación de uno de los principios del derecho laboral se aplica la norma más favorable al trabajador.



La ley es la principal y más importante fuente del contrato de trabajo, por ley se debe entender toda norma que provenga de una autoridad con la facultad de dictarla, así tenemos, en primer lugar, la Constitución Política de la República, los convenios internacionales de trabajo, las leyes que poseen esa jerarquía y los reglamentos interiores de trabajo.

La Constitución Política de la República de Guatemala es la fuente suprema, aunque no necesariamente la más favorable para el trabajador pues puede ser superada por cualquier otra norma sin importar su jerarquía, básicamente la Constitución es un parámetro mínimo magno, en una Constitución hay dos tipos fundamentales de cláusulas: las operativas y las meramente declarativas, las primeras deben ser aplicadas indefectiblemente sin necesidad de reglamentación alguna y las segundas son pautas que debe seguir la legislación.

El Código de Trabajo es una fuente esencial del contrato de trabajo, los pactos colectivos de condiciones de trabajo y convenios colectivos son otra fuente principalísima, ellos nacen por la voluntad conjunta de las partes interesadas y pueden modificar todas las leyes, siempre que sea que su carácter sea más favorable para los trabajadores.

En cuanto a las razones de ser de esta fuente, Leonardo Rivas señala las siguientes:

- a. “Las leyes contemplan generalmente situaciones incomprensivas de todas las situaciones que puedan en ella encuadrarse; las convenciones colectivas de

trabajo cumplen la función de adaptar las normas legales a las necesidades de la actividad de que se trata.

- b. Nadie mejor para conocer las modalidades del trabajo que quienes están vinculados con ella: trabajadores y empleadores que son, en última instancia y normalmente a través de sus asociaciones profesionales quienes acuerdan las convenciones colectivas de trabajo.
- c. Las normas laborales deben adaptarse a las distintas tecnologías de la actividad las cuales son cambiantes, movilidad necesaria que sólo puede serle dada con más prontitud por la convención colectiva de trabajo que con sus modificaciones”.¹

Los usos y costumbres tienen también su importancia, en materia laboral, la distinción entre unos y otros es simplemente inútil, consiste en una práctica que modifica, aclara, crea y reforma el régimen jurídico del contrato, salvo, claro está, que vaya contra normas de mayor beneficio para el trabajador, aunque la realidad enseña que en muchas ocasiones esos usos o costumbres han derogado normas explícitas.

También los principios generales del derecho del trabajo son una fuente muy importante del contrato de trabajo, sobre todo en lo relativo a su interpretación, la doctrina los resume en tres grandes postulados: in dubio pro operario, la aplicación de la norma más favorable y la condición más beneficiosa para el trabajador.

¹ Rivas, José. **Los directivos sindicales**. Pág. 126.



Por su parte el Artículo 15 del Código de Trabajo establece que son fuentes del derecho de trabajo: en primer lugar: los principios del derecho de trabajo: en segundo lugar, de acuerdo con la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con aquellos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes de derecho común, aunque se refiere al derecho de trabajo en general, puede considerarse que estas fuentes también lo son del contrato de trabajo y su aplicación debe observarse, aunque, como también ya se señaló su orden de prelación puede ser alterado. Por otro lado, la doctrina legal que en materia constitucional sienta la Corte de Constitucionalidad puede considerarse una fuente importante en el derecho del trabajo en general, pues obliga a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social a adecuar el contenido de sus fallos también en esta materia. En este sentido no puede dejar de señalarse que en los últimos tres años la Corte de Constitucionalidad ha establecido no menos de diez nuevas doctrinas legales que en materia laboral son aplicables hoy por los tribunales de trabajo.

1.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

Con respecto de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo existen varias teorías ya que las dificultades que surgieron al señalar las diferencias entre el contrato de trabajo y otros afines, se repiten aquí con mayores envergaduras, existen dos grandes grupos: teorías contractualistas y teorías anticontractualistas:



1.3.1. Teorías contractualistas

Estas teorías contractualistas se basan en la posición del derecho laboral que considera el contrato de trabajo como celebrado libremente por las partes. No se debe confundir la formación del contrato con las obligaciones de él derivadas. Para esta teoría, es imprescindible el acuerdo de voluntades; las segundas pueden surgir de la actividad de un tercero como el Estado con la ley o las partes con los convenios colectivos de trabajo. No se discute que en la celebración del contrato de trabajo hay un acuerdo de voluntades, aun en las situaciones más restringidas, no se puede negar que hay un acuerdo tanto del empleador como del trabajador para aceptar el contrato, ese común acuerdo se ve reducido cada vez más, en todos sus aspectos, pero el hecho es que él existe, que es imprescindible, ya sea en forma expresa o tácita, que aparezca para que nazca de esa manera la relación laboral.

Esta teoría busca igualar la figura del contrato de trabajo con otras provenientes de carácter civil, en lugar de persuadirse que aquél tiene caracteres, elementos de existencia propios que hace imposible confundirlo con otros contratos por similar estructura externa que puedan poseer, tales como los contratos de locación de obra, mandato, compraventa y sociedad.

1.3.2. Teorías anticontractualistas

Estas teorías se basan en que no media entre las partes de una vinculación laboral un contrato de trabajo, para ello se apoyan en dos situaciones fundamentales: una, que no



existe libre discusión de las cláusulas contractuales y otra, que la reglamentación legal y convencional colectiva restringe en tal forma el campo de deliberación, que éste prácticamente no existe.

Ya se ha señalado que tal inexistencia de la voluntad es más aparente que real y que ésta siempre se manifiesta de una u otra forma, con mayor o menor intensidad, ahora bien cabe señalar que el acuerdo de voluntades al que pueden arribar las partes tiene un punto de partida, cual es el de las garantías mínimas establecidas por la legislación laboral, a partir de los cuales debe iniciarse la negociación, entonces aunque se restringe el campo de la deliberación o discusión no podemos establecer que no existe, pues partiendo de las garantías mínimas legales, podrá discutirse un posible acuerdo de voluntades.

El no discutir las cláusulas del contrato individual de trabajo no implica, la inexistencia del contrato de trabajo, dado que esto siempre ha ocurrido en la celebración de los contratos de trabajo y aún así no puede negarse su carácter contractualista, ya que la voluntad se refleja en la aceptación por parte del trabajador y el ofrecimiento por parte del patrono, esto se exterioriza ya que se busca la defensa de los trabajadores, para evitar que acepten condiciones que vayan en detrimento de sus derechos, por otra parte es común que hayan trabajadores cuyas condiciones sean superiores a las establecidas por la ley o los convenios colectivos y esto se da producto del acuerdo de voluntades.



1.4. Contrato de trabajo

Guillermo Cabanellas, señala: “El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación bajo la dependencia o dirección ajena de servicios de carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de utilizar la actividad de otra.”²

De esta definición, en principio, se puede observar que en toda relación jurídica de trabajo se encuentra una mixtificación que se da entre el fenómeno social de la prestación de un servicio por una persona subordinada a otra, a cambio de un salario, y la formalidad que para ello establece el derecho. De esa confluencia o unión se desprenderá una serie de obligaciones y derechos que en ocasiones exigen formas y requisitos determinados, que es posible alteraren su contenido de acuerdo con las mismas partes que lo convinieron, se concluyen en los plazos previstos y, en ocasiones, por qué no decirlo, se terminan en forma abrupta, e imprevista, con lo que se provocan quebrantamientos al derecho.

1.5. Contrato individual de trabajo

Alena Garrido Ramón, señala: “Cuando se habla de contrato individual de trabajo, necesariamente se origina por un acuerdo de voluntades (consentimiento) en virtud del

² Cabanellas, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Pág. 264.



cual una persona se obliga a prestar a otra trabajo personal y subordinado a cambio de una remuneración”.³

El contrato individual de trabajo contiene elementos y características que son precisamente los que hacen que dicho contrato sea lo que es y no otro contrato de distinta naturaleza, tal el caso de los contratos de obra o de servicios profesionales regulados en el Código Civil, Decreto Ley 106. Es importante tomar en cuenta que los elementos de una institución son las distintas nociones que sirven para integrar su individualidad y la falta de alguno de ellos produce su inexistencia.

En la definición anterior se hace alusión al consentimiento que debe mediar entre las partes ya que en todo contrato, el consentimiento debe ser expresado por ambas partes contratantes y no solo por aquel que se obliga y debe comprender la totalidad del contrato, las cláusulas que integran su contenido, es decir que las partes se hayan puesto de acuerdo y consientan cada uno de los puntos que integran el contrato.

1.6. Definición legal del contrato individual de trabajo

El Artículo 18 del Código de Trabajo, en su parte conducente literalmente establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo

³ Garrido Ramón, Alena. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 52.



la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. (...)"

En tal sentido el contrato individual de trabajo es la relación de una persona frente a otra, la primera presta sus servicios, su mano de obra, su inteligencia o sus conocimientos a otra que, por tales prestaciones, pagará una remuneración o pago en cualquier forma en que lo pacten, el primero se denomina trabajador y el segundo patrono, definición de la cual también se desprenden varios elementos y características únicamente propios de una relación laboral y de un contrato de naturaleza laboral..

1.7. Definiciones doctrinarias del contrato individual de trabajo

Caldera citado por Schuldreich Talleda establece que: "Es el contrato por el cual una trabajador se obliga a prestar servicios a un patrono bajo su dependencia y mediante una remuneración".⁴

Roberto García Martínez señala que: "La convención por la cual una persona se compromete a poner su actividad a la disposición de otra, bajo la subordinación de con quién ella se coloca, mediante una remuneración".⁵ Por su parte Susana Marigo señala: "es el acto jurídico bilateral por el cual una persona física se obliga mediante remuneración a prestar servicios de naturaleza no eventual a otra persona, física o jurídica, en su provecho y bajo sus órdenes".⁶

⁴ Schuldreich Talleda, Héctor A. **Contrato de trabajo**. Pág. 103.

⁵ García Martínez, Roberto. **El contrato de trabajo**. Pág. 201.

⁶ Marigo, Susana. **El contrato individual de trabajo**. Pág. 170



Según Bayón Chacón es: “un contrato por el cual una persona, a cambio de una remuneración, presta profesionalmente servicios a otra, transfiriéndole los resultados”.⁷

Muchas de las definiciones anteriores denotan similitudes, ya que en materia de definiciones, el contrato de trabajo, es un tema socorrido por la doctrina, pues son muchas las que se emplean para tratar de establecer los elementos fundamentales que lo describan en forma sintética, sin embargo una de las definiciones más completas es la del jurista argentino Juan Pozzo, por su sencillez y claridad, la que sostiene: “Contrato de trabajo es aquel por el cual una parte se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia con otra, mediante el pago de una remuneración.”⁸ En esta definición se precisan varios elementos, así como los sujetos del contrato de trabajo, tales como: el patrono y el trabajador, respectivamente uno en condición de oferente y el otro como ejecutante del trabajo. Asimismo se distingue el elemento característico y distintivo del contrato, que es la subordinación, ya que sin ella el contrato no sería convenio de trabajo. Por último, resta señalar su carácter oneroso, es decir, que este trabajo se ejecuta a cambio de un salario o remuneración.

1.8. Perfeccionamiento del contrato individual de trabajo

El tratadista César Landelino Franco, establece: “El contrato de trabajo puede perfeccionarse, a través de dos maneras: 1. General. Es la forma típica de perfeccionar el contrato, por medio de la simple prestación de los servicios, sin que para ello debe

⁷ Bayon Chacón. **Contratos especiales de trabajo**. Pág. 216.

⁸ Juan D. Pozzo. **Derecho del trabajo**. Pág. 53.



existir la suscripción de documento alguno; y 2. Especial. Se da a través de la suscripción del documento y el inicio simultáneo de la relación de trabajo, y la suscripción del documento aunque se pacte que la relación de trabajo iniciará posteriormente”.⁹

Si bien es cierto que el contrato individual de trabajo se perfecciona al momento de iniciar la relación laboral, y que jurídicamente en el momento en que ésta inicia, debemos considerar que ya existe un contrato individual de trabajo, tal y como se establece en el Artículo 19 del Código de Trabajo, también es cierto que esta es una formalidad *ad probationem* y no *ad solemnitatem*, es decir, es una formalidad que se debe respetar para poder demostrar de una forma más fácil las condiciones de trabajo pactadas.

1.9. Interpretación del contrato de trabajo

En relación a este tema, puede afirmarse que el derecho laboral es un derecho autónomo, con normas, principios y alcances propios y muy diferentes, en ocasiones, a las de las otras ramas de la enciclopedia jurídica.

Es por ello que no resulta conveniente, en caso de insuficiencia y oscuridad de la ley, recurrir a principios de otras ramas del derecho, en especial el civil, ya que si bien, el derecho del trabajo nace de éste, actualmente su orientación es bien diferente y, en

⁹ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 257.



ocasiones opuesta. Por tanto, si se remitiera a otros derechos, no se daría al laboral su verdadero valor.

De tal cuenta pueda afirmarse que cuando se trate de interpretar el contrato de trabajo, deberá estarse al sistema de interpretación propio y exclusivo del derecho del trabajo, que se integra con la norma 106 de la Constitución Política de la República y la norma 17 del Código de Trabajo. Al integrar estas dos disposiciones, se advertirá que el texto del contrato deberá interpretarse fundamentalmente privilegiando el interés de los trabajadores, esto es cuidando que en su texto se hayan incluido las garantías que con carácter mínimo establece la ley y privando para el caso que exista una evidente incongruencia entre las garantía establecidas en la ley y el texto del contrato que se aplique siempre la disposición que más favorezca al trabajador aunque no se encuentre contenida en el texto del contrato.





CAPÍTULO II

2. Sujetos del contrato individual de trabajo

Parte fundamental para comprender el contrato individual de trabajo son los sujetos que en él intervienen, durante mucho tiempo se sostuvo que eran sujetos de la relación laboral únicamente el trabajador y el patrono, sin embargo con la evolución de las relaciones laborales se ha podido constatar la existencia de otros sujetos que aunque no son los titulares de las obligaciones fundamentales de la relación laboral, también desarrollan un papel íntimamente relacionado con esa misma relación, por lo que para una mejor comprensión estos sujetos se dividen en principales y auxiliares.

2.1. Sujetos principales

Se hace necesario individualizar a cada uno de los sujetos que conforman el contrato individual de trabajo, esto con el fin de definir quiénes son y qué requisitos deben guardar los titulares de la facultad jurídica que nace del contrato de trabajo, para poder exigir el cumplimiento de las obligaciones y ejercitar los derechos que de él se derivan.

2.1.1. Trabajador

El trabajador es, sin duda la figura principal del derecho de trabajo, en cuanto que este ordenamiento jurídico surgió, precisamente, de la necesidad de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores dependientes o asalariados.



Ramírez Gronda, establece “trabajador, en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje; pues, si así fuera, descartados los ociosos, todos los habitantes del país serían trabajadores. En derecho del trabajador se alude con esta voz al trabajador subordinado, es decir, aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona, con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma o independiente.”¹⁰ Es decir que toda persona que trabaja realiza una labor socialmente útil, ya sea una tarea manual, todo el que cumpla con un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil.

Alena Garrido Ramón señala: “Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición, se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerida por cada profesión u oficio”.¹¹

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

Tal y como se desprende tanto de las definiciones doctrinarias, como de la definición que establece el Código de Trabajo, la actividad del trabajador puede consistir en la prestación de un servicio intelectual, material o de ambos géneros, o en la realización de una obra concreta en beneficio del patrono, siempre bajo su dependencia

¹⁰ Ramírez Gronda, Juan D. **El contrato de trabajo**. Pág. 178.

¹¹ Garrido Ramón, Alena. **Derecho individual del trabajo**. Pág. 37.



continuada y dirección inmediata o delegada, a cambio de una remuneración. El trabajador únicamente puede ser una persona individual, ya que una de las características de la relación laboral, consiste precisamente en que el trabajador se compromete a prestar los servicios o a ejecutar la obra personalmente, lo cual excluye la posibilidad de que una persona jurídica pueda ser considerada como trabajador.

De acuerdo al Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en otros artículos del mismo 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 les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción.
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo.
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional.
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna



incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable, o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo.

- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios 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 hayan facilitado los patronos sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.” Las obligaciones establecidas para el trabajador son factores determinantes en la relación laboral, ya que listan una serie de preceptos para que este preste sus servicios y desempeñe sus labores de una manera más eficiente.

Por otra parte el Artículo 64 del Código de Trabajo, establece que las prohibiciones de los trabajadores son:



- a) “Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel que estén normalmente destinados.
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes, o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.” La infracción de estas prohibiciones por parte del trabajador, faculta al patrono a dar por terminado el contrato de trabajo sin ninguna responsabilidad de su parte, como lo establece el Artículo 77, inciso h) del Código de Trabajo.

2.1.2. Patrono

Paralelamente a lo que se ha dicho al analizar el concepto del trabajador, de igual forma es de suma importancia realizar un análisis sobre la figura del patrono como uno

de los sujetos principales en la relación laboral, y como sujeto de derechos y obligaciones dentro de la relación laboral.

A los patronos o empresarios se les ha considerado como pertenecientes a una clase distinta a la de los trabajadores, ya que se considera que los primeros pertenecen a una clase rica y los segundos a una clase pobre, lo cual no siempre es cierto, ya que hay muchos patronos que generan menos ingresos, que muchos trabajadores especializados. Otra distinción entre patrono y trabajador, puede hacerse además por la prestación de servicios y el vínculo de dependencia de uno sobre el otro, asimismo el patrono se siente impulsado no solo por el deseo de cubrir sus necesidades básicas, sino por el estímulo de aumentar sus riquezas, por el contrario el trabajador remotamente piensa en aumentar sus riquezas, más bien busca obtener inmediatamente los medios necesarios para subsistir.

Alena Garrido Ramón señala: “Patrono es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores”.¹² El patrono utiliza los servicios de los trabajadores con el fin de aumentar sus ingresos y por tanto sus riquezas. El Artículo 2 del Código de Trabajo establece en su parte conducente: “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. (...)”

De las definiciones anteriores se puede desprender los elementos característicos de este sujeto, puede ser una persona física o moral, contrata los servicios de otros y paga

¹² Ibid. Pág. 38.



un salario a cambio de esos servicios. La doctrina internacional moderna prefiere denominarle empleador, por considerarlo una denominación más adecuada, sin embargo, en Guatemala es común el uso de la palabra patrono para designarlo, tal como se le denomina en el Código de Trabajo, Decreto número 1441, en el Artículo citado anteriormente. El patrono es la persona que se aprovecha de los servicios que el trabajador le presta, le proporciona todo lo necesario para que esté le pueda prestar tales servicios, y a cambio tiene la potestad jurídica de dirigir al trabajador y debe pagarle una remuneración por dichos servicios.

De acuerdo al Artículo 61 del Código de Trabajo, además de las contenidas en otros artículos del mismo Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos, las que a criterio propio son las más importantes:

- a) “Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos: 1) Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias. 2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año. (...)



- 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 los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia.
- e) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo.
- f) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario.
- g) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 - 1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijo, tres días.
 - 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
 - 3. Por nacimiento de hijo, dos días.



4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. (...)” El Código de Trabajo establece una serie de obligaciones para los patronos, sin embargo las autoridades administrativas de trabajo deben velar porque estas sean cumplidas a cabalidad.

Por otra parte el Artículo 62 del Código de Trabajo, establece que las prohibiciones de los patronos son:

- a) “Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo.
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.

- e) Retener por su solo voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- f) Hacer o autorizar colectar o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo influencias de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.” Cabe destacar que la infracción de cualquiera de las prohibiciones por parte de los patronos y trabajadores puede originar la terminación justificada del contrato de trabajo.

2.1.3. Importancia del trabajador y del patrono en la relación laboral

Actualmente existe un buen número de trabajos de investigación que abordan en diversos sentidos los derechos de los trabajadores, dejando a un lado los derechos del patrono, sin embargo se debe considerar el estudio de las obligaciones y derechos tanto de los trabajadores como de los patronos, ya que ambos conforman la relación laboral, esto con el fin de que durante la existencia de la misma, el trabajador y patrono se encuentren protegidos y exista armonía entre ellos, en busca de la dignificación de los trabajadores, teniendo en cuenta el principio conciliatorio, en el cual se establece que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser



esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes.

Es importante indicar, que no obstante las obligaciones que las partes se comprometen a cumplir mediante la contratación individual, de conformidad con el Artículo 20 del Código de Trabajo, el contrato individual de trabajo obliga, no solo a lo que establece en él, sino que debe considerarse lo siguiente:

- a. “A la observancia de las obligaciones y derechos que establece el Código de Trabajo o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que dicho Código contempla; y
- b. A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.”

Para sustentar lo anterior, el Artículo 22 del mismo cuerpo legal establece: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo y previsión social.” De esa cuenta se deben considerar como un mínimo de garantías a favor de los trabajadores, todos aquellos derechos que estén establecidos en la legislación laboral, la cual incluye las normas constitucionales en materia laboral, las normas internacionales de trabajo, todas las leyes ordinarias en materia laboral, e incluso las normas reglamentarias emitidas por el



poder público, desde ese punto de vista, no se consideran como derechos mínimos, sino como superación de los mismos, todos aquellos derechos que patronos y trabajadores han pactado en cualquier instrumento y que superan los derechos mínimos establecidos en la legislación laboral.

2.2. Sujetos auxiliares

Además de los sujetos principales del derecho de trabajo, se definen dos sujetos auxiliares del patrono o empleador, quienes se encuentran en situaciones jurídicas especiales:

2.2.1. Representantes patronales

Según Alena Garrido son: “Los directores, administradores, gerentes y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento, serán considerados representantes del patrón o en tal concepto lo obligan en sus relaciones con los trabajadores”.¹³

El Artículo 4 del Código de Trabajo establece: “Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos

¹³ Ibid.



representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con éste por un contrato o relación de trabajo.”

Los representantes patronales están ligados al patrono por un contrato de trabajo o una relación de trabajo, es decir que a su vez son trabajadores, aunque excepcionalmente pueden estar ligados por un contrato civil de mandato. Asimismo debe tomarse en cuenta que los representantes patronales tienen la representación aparente del patrono.

Con relación a las sanciones impuestas al representante patronal el Artículo 271 literal c del Código de Trabajo establece que cuando el sancionado sea el patrono, las multas se impondrán a éste, sea persona natural o jurídica solidariamente con sus representante que hayan intervenido en el acto que constituye la falta y sin cuya participación no se hubieran podido realizar.

2.2.2. Intermediarios

Según Alena Garrido: “Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón”.¹⁴

El Artículo 5 del Código de Trabajo establece: “Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este último queda obligado solidariamente por la gestión de aquel para con él o los trabajadores, en cuanto se refiere a los efectos

¹⁴ Ibid.

legales que se deriven de la Constitución, del presente Código, sus reglamentos y demás disposiciones aplicables. No tienen carácter de intermediario y sí de patrono, el que se encargue por contrato, de trabajos que ejecute con equipos o capitales propios.”

No debe confundirse el término intermediario con el término intermediación de empresas, el Artículo 81 del Código de Trabajo establece que si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley. A esto se le denominada comúnmente en la doctrina como “intermediación de empresas” y tiene lugar cuando una persona jurídica contrata los trabajadores para que estos le presten sus servicios a otra persona jurídica como una práctica para evitar que la persona jurídica que realmente está recibiendo la prestación de los servicios sea considerada como patrono. Sin embargo, en virtud de la redacción del Artículo 81 del Código de Trabajo, se debe considerar que la persona jurídica que está recibiendo los servicios sí tiene responsabilidad del pago de las prestaciones laborales correspondientes.

2.3. Diferencias entre representantes patronales e intermediarios

La diferencia fundamental radica en que los representantes patronales siempre actúan en nombre y representación del patrono, es decir que nunca adquieren responsabilidad personal, mientras que los intermediarios realizan la contratación en nombre propio y por tanto adquieren una responsabilidad personal que es solidaria con la del patrono.



2.4. Empresa

Según Alena Garrido se entiende por empresa: “La unidad económica de producción o distribución de bienes o servicios y por establecimiento la unidad técnica que como sucursal, agencia u otra forma semejante, sea parte integrante y contribuya a la realización de los fines de la empresa”.¹⁵

Es importante aclarar que es incorrecto denominarle al empleador empresa, ya que según el Código de Comercio en el Artículo 655 “la empresa es el conjunto de trabajo, de elementos materiales y valores incorpóreos coordinados, para ofrecer al público, con propósitos de lucro y de manera sistemática, bienes o servicios.”

La empresa mercantil será reputada como un bien mueble, por lo tanto no puede ser sujeto de derechos y obligaciones. Consecuentemente una empresa nunca puede ser patrono ó empleador, lo será la persona individual o jurídica que sea propietaria de la empresa.

Desde el punto de vista laboral, lo técnico es considerar a la empresa como el lugar donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre capital y trabajo, es decir, el centro de trabajo.

Sin embargo el Código de Trabajo a lo largo de todo su articulado utiliza la palabra empresa como sinónimo de patrono o empleador, este es un error terminológico que se debe evitar, por lo tanto, lo correcto es considerar como sujeto del derecho de trabajo al

¹⁵ **Ibid.** Pág. 39.



empleador, dueño o propietario de la empresa, quien puede ser una persona individual o jurídica y no a la empresa en sí.

Los autores Rivero y Savatier citados por Miguel Bermúdez Cisneros, establecen que: “Empresa, desde el punto de vista del derecho del trabajo, implica tres elementos característicos: una tarea por ejecutar, una autoridad que dirige la ejecución y un personal que asegura la realización”.¹⁶

2.5. Agencias de colocación

Las agencias de colocación son entidades que se dedican a promover el trabajo, colocando a las personas en empleos, por ejemplo el Servicio Público Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

No se debe confundir a las agencias de colocación con las empresas intermediarias o intermediación de empresas, pues estas si quedan comprendidas como intermediarias con la respectiva responsabilidad.

¹⁶ Bermúdez Cisneros, Miguel. **El contrato de trabajo**. Pág. 118.

CAPÍTULO III

3. Elementos y características del contrato individual de trabajo

Resulta innecesario señalar que el contrato individual de trabajo, contiene sin perjuicio de sus peculiaridades, elementos y características que hacen que este sea lo que es, de tal manera que no pueda confundirse con un contrato de distinta naturaleza, por lo que a continuación se establecen sus elementos y características.

3.1. Elementos generales o comunes del contrato individual de trabajo

Estos son elementos generales o comunes a todos los contratos, es decir de cualquier naturaleza, siendo estos elementos los mismos elementos necesarios para la validez de un negocio jurídico de carácter civil, ya que el ordenamiento laboral no profundiza en ellos, pues estos son de aplicación a falta de normas especiales, derivadas del Derecho Común, siempre adaptándolas a la singularidad del contrato individual de trabajo.

3.1.1. El consentimiento en el contrato de trabajo

El consentimiento es un elemento fundamental y delicado en cualquier contrato, sea este de cualquier naturaleza, o cualquiera que sea su forma de perfeccionarse. El consentimiento es uno de los elementos generales del contrato de trabajo, sin el consentimiento de ambas partes de la relación laboral, no hay contrato de trabajo, ya que este constituye una manifestación de voluntad deliberada, consciente y libre que

expresa el acuerdo de un sujeto de derecho respecto de un acto externo propio o ajeno. El consentimiento es el libre acuerdo de las partes en constituir la relación laboral, en relación al consentimiento el autor Puig Peña, establece: “El consentimiento se considera como la piedra angular de toda la construcción del contrato en su consideración liberal, hasta el punto que queda identificado con la perfección del mismo. Viene de un cum sintiere, sentir en unión, es decir, converger dos voluntades distintas sobre un mismo punto”.¹⁷

En materia laboral, el consentimiento se manifiesta ampliamente, por ejemplo, este puede manifestarse ante la libertad que tiene el trabajador a elegir la profesión, industria o actividad útil en la que se quiera desarrollar y para la cual cuente con los conocimientos que el patrono requiera, el consentimiento también se manifiesta cuando el trabajador iniciada la relación laboral, decide concluirla ya sea por su propia voluntad o bien por injusticias o arbitrariedades del patrono, para efectos de la presente investigación, el consentimiento constituye un elemento fundamental, ya que al iniciar la relación laboral, ambas partes convienen en las condiciones que la regirán, el patrono por su parte también manifiesta su voluntad pues a él compete decidir si el trabajador cuenta con los conocimientos especializados, que este necesita para que desempeñe la labor asignada.

El Artículo 1252 del Código Civil, establece: “La manifestación de voluntad puede ser expresa o tácita y resultar también de la presunción de la ley en los casos en que ésta *lo disponga expresamente.*” *El consentimiento debe manifestarse por la oferta o*

¹⁷ Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español.** Tomo II. Pág.355.



propuesta de una de las partes y aceptarla por la otra, puede ser expreso, el cual se manifiesta verbalmente, por escrito o por signos inequívocos, puede ser tácito cuando para manifestar la voluntad se realizan actos que no se dirigen precisamente a exteriorizar la voluntad, pero se deducen por nuestro comportamiento y conducta, también puede resultar de la presunción de la ley.

El consentimiento en el contrato de trabajo, se encuentra limitado, puesto que se encuentra restringido a lo que para el efecto establece la legislación laboral, ya que estas normas son de carácter protectoras para el trabajador, y se infiere que todo aquello que vaya en perjuicio de él e inclusive de ambas partes contratantes es nulo ipso jure tal como lo establece el Artículo 12 del Código de Trabajo. El acuerdo contractual es obra de la voluntad de las partes, pero el contenido jurídico y económico del acuerdo viene predeterminado en gran parte por el legislador, colocando en primer lugar la voluntad de este con el fin de proteger al trabajador, quien muchas veces se ve obligado a aceptar condiciones con las que no está de acuerdo, derivado de su necesidad.

En relación a los vicios del consentimiento, Manuel Ossorio establece: “En los actos o contratos, todo hecho o actitud que restrinja o anule la libertad y el conocimiento con que deba formularse una declaración o con los cuales deba procederse, como el dolo, el error, la amenazas o intimidaciones y la violencia”.¹⁸

¹⁸ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág.785.



Definitivamente no hay contrato sin consentimiento, este es un principio que domina todo el derecho de obligaciones, y en su aplicación en el contrato de trabajo, no suscita ninguna observancia particular, en el ámbito laboral, también pueden configurarse los denominados vicios del consentimiento, o sea, el error en la persona, el dolo y la violencia, estos vicios pueden afectar a cualquiera de las partes que participan en el contrato de trabajo, pero sucede con más frecuencia a los trabajadores, debido a su necesidad, acepta o contrata bajo condiciones que han sido impuestas únicamente por el patrono, sin embargo muchas veces el consentimiento del patrono también se ve anulado, es decir que el consentimiento no se refiere a uno de los sujetos con exclusividad.

El error es el falso conocimiento de la verdad, que recae en tres cosas, sustancia, persona y cuenta. El error de derecho no destruye el contrato de trabajo, por la especial naturaleza jurídica de sus normas y los efectos de la ignorancia del derecho no anulan el contenido total del acto jurídico que subsiste y tiene eficacia plena por poderosas razones de orden público influyentes en el contrato. Un ejemplo de esto se da cuando en un contrato individual de trabajo no se haga mención que el trabajador como consecuencia de la prestación de sus servicios a de percibir un salario, pues bien, el que no se haga mención en el contrato de esta situación no le perjudica al trabajador en ningún momento, pues el tendrá derecho a percibir su retribución correspondiente.

El error de hecho puede referirse a la persona con la cual se forma la relación jurídica, esto puede darse solo que se pretenda contratar a persona determinada a quien el contratado haya suplantado o se contrate a persona diferente debido a la similitud de



nombres. El error que se puede nominar sobre la persona, tanto en el derecho común como en el derecho laboral, sólo invalidará el contrato cuando la consideración de ella hubiese sido la causa principal del mismo.

Otro de los vicios del consentimiento es la violencia, según el Artículo 1264 del Código Civil, “Será ineficaz el consentimiento prestado por violencia o intimidación”, la misma ley establece en el Artículo 1265 “La violencia o intimidación debe ser de tal naturaleza que causen impresión profunda en el ánimo de una persona razonable y le inspiren el temor de exponer su persona o su honra o la de su cónyuge o conviviente de hecho, ascendientes, descendientes o hermanos a un mal grave o a la pérdida considerable de sus bienes. Si se trata de otras personas, el juez podrá declarar la nulidad según las circunstancias.”

Un ejemplo de lo anterior puede darse cuando se obligue a alguien a prestar determinados servicios o a ejecutar labores que no quiera o le convengan o se le obligue a una persona a celebrar un contrato bajo amenazas de muerte, en este caso el contrato es nulo absolutamente, teniendo como efecto para el trabajador, el reclamo de la retribución por el trabajo efectuado y para el patrono pagarle al trabajador la prestación de sus servicios hasta el momento de decretarse la nulidad, además de las sanciones penales correspondientes, de tal forma como lo establece el Artículo 1264 del Código Civil: “Será ineficaz el consentimiento prestado por violencia o intimidación.”

El dolo es un vicio del consentimiento, y se entiende por dolo toda especie de astucias, trampa, maquinación o artificio utilizado para engañar a otro. El Artículo 1261 del



Código Civil, establece: “Dolo es toda sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguna de las partes”. Por su parte el Artículo 1262 del la ley citada, establece: “El dolo de una de las partes y el dolo que proviene de un tercero, sabiéndolo aquélla, produce la nulidad si ha sido la causa determinante del negocio jurídico.”

Dentro del derecho común, para que el dolo produzca la nulidad de un contrato, deberá ser grave y no haber sido empleado por las dos partes contratantes, pues de lo contrario ambas partes deberán sufrir las consecuencias sin poder reclamar nada a su favor. Sin embargo el Artículo 1268 del Código Civil establece: “Si habiendo cesado la violencia o siendo conocido el error o el dolo, el que sufrió la violencia o padeció el engaño ratifica su voluntad o no reclama dentro del término de la prescripción, el negocio adquiere toda su validez.” Es decir que tan pronto cese el vicio que agobia o destruye el consentimiento, es posible que el acto adquiera validez.

3.1.2. La capacidad en el contrato de trabajo

La capacidad es la aptitud derivada de la personalidad, que el derecho le reconoce a las personas para poder adquirir derechos y contraer obligaciones. El Artículo 1254 del Código Civil establece: “Toda persona es legalmente capaz para hacer declaración de voluntad en un negocio jurídico, salvo aquéllas a quienes la ley declare específicamente incapaces.” La capacidad es la aptitud de obrar válidamente por sí mismo, esta supone el discernimiento o la facultad de distinguir lo bueno o lo malo, lo justo o lo injusto y mediar las consecuencias de nuestros actos.



En el derecho se reconocen básicamente dos clases de capacidad, la de goce y la de ejercicio. La primera considera que la persona puede adquirir derechos y contraer obligaciones, pero no lo puede hacer por sí mismo, sino que lo realiza a través de su representante legal, esta capacidad la poseen todos los seres humanos desde el momento de su concepción; mientras que la segunda consiste en que la persona puede adquirir derechos y contraer obligaciones por sí mismo, esta capacidad la adquieren las personas al cumplir la mayoría de edad, es decir 18 años, según el Artículo 8 del Código Civil que establece: “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido diez y ocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados.” Sin embargo, hay que tomar en cuenta que:

- a) En el momento en que una persona mayor de edad es declarada en estado de interdicción pierde la capacidad de ejercicio y solamente posee una capacidad de goce.
- b) Los menores de edad que ya han cumplido catorce años o más tienen capacidad de ejercicio para ciertos actos expresamente determinados en la ley (contraer matrimonio, reconocer hijos y contratar su trabajo) a lo cual se le conoce como capacidad relativa.
- c) Los ciegos o sordomudos de nacimiento o que hayan adquirido la ceguera o sordomudez en la infancia, tienen capacidad de ejercicio solamente si pueden expresar su voluntad de forma indubitable, de lo contrario se les considera incapaces y solamente poseen capacidad de goce.

Para la celebración de un contrato de trabajo se requiere tener capacidad de ejercicio, es decir, se debe ser mayor de edad y no haber sido declarado en estado de interdicción. Sin embargo el Código de Trabajo regula en su Artículo 31 que además tienen capacidad de ejercicio para la celebración de un contrato de trabajo, para recibir la retribución correspondiente y en general para ejercer los derechos y acciones que se deriven del contrato de trabajo, las siguientes personas:

- a) Los menores de edad que ya han cumplido catorce años o tienen más de esa edad, tanto hombres como mujeres.
- b) Los insolventes, es decir, aquellas personas que han dejado de cumplir con sus obligaciones y los acreedores ya han ejercido acciones judiciales para requerir el pago de las deudas correspondientes.
- c) Los fallidos, es decir, aquellas personas que han sido declaradas judicialmente en quiebra por el incumplimiento de sus obligaciones.

Como se establece en las literales b y c anteriores, el patrono también puede encontrarse incapacitado o pueden ocurrir situaciones que lo hagan caer en incapacidad como lo es la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial y enfermedades que indudablemente imposibiliten el cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo

Obviamente la capacidad que el Código de Trabajo le reconoce a estas personas se refiere únicamente a lo relacionado con el trabajo y por lo tanto para los demás efectos civiles dichas personas siguen siendo incapaces.



En cuanto a los menores de catorce años, en principio el Código de Trabajo, prohíbe expresamente su trabajo tal como lo establece el Artículo 148 literal e, sin embargo el Artículo 150 permite su contratación con una previa autorización de la Inspección General de Trabajo, la cual solamente puede otorgar si llenan los requisitos siguientes:

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

La capacidad física y biológica del trabajador es objeto de especial interés por parte del legislador que trata, con su intervención de obtener ciertas seguridades en el empleo de la mano de obra, sin perjuicio del factor humano al que se concede carácter preferente, el sexo y la edad influyen para que se limite o prohíba el ejercicio de ciertos actos jurídicos.



3.1.3. El objeto en el contrato de trabajo

El tratadista Juan Ramírez Gronda, establece: “El objeto del contrato de trabajo, es, la prestación personal de servicios profesionales, a la cual corresponde la contraprestación denominada remuneración”.¹⁹ Es decir por una parte al trabajador le corresponde prestar los servicios para los que fue contratado, y por la otra, al patrono le corresponde el pago o retribución por dichos servicios.

En el contrato de trabajo al igual que en otros tipos de contratos, el objeto debe ser lícito, posible y determinado. El objeto del contrato de trabajo debe ser lícito, es decir que no puede ser contrario a las leyes o buenas costumbres, debe ser posible, en cuanto a que se pueda cumplir, tanto objetiva como subjetivamente, así origina los mismos efectos la contratación de un trabajo posible como la imposibilidad derivada de la ineptitud del trabajador para realizar el trabajo pactado. La determinación se refiere a que la cosa objeto del contrato exista o que las que no existan se conozcan por lo menos su género, la determinación en el contrato de trabajo se refiere a que los servicios a que se obliga el trabajador deben estar concretamente determinados en el contrato de trabajo, debiendo basarse estos a lo que establece la ley y no contrarios a esta, sin oponerse a las buenas costumbres ni afectar el orden público.

¹⁹ Ramírez Gronda, Juan D. **Contrato de trabajo**. Pág.227.



3.2. Elementos propios del contrato individual de trabajo

Existen varios elementos especiales o propios del contrato de trabajo, que lo diferencian de otros contratos y que de acuerdo a la doctrina son: subordinación, ausencia de riesgo, la estabilidad y la profesionalidad.

3.2.1 Subordinación

Un aspecto importante dentro del estudio del contrato de trabajo es la subordinación, su origen debe buscarse en la antigua patria potestad o en el poder de los señores feudales sobre los siervos y en el estado de servidumbre de los esclavos en etapas anteriores de la historia. "Subordinación significa sujetar a personas o cosas a la dependencia de otra".²⁰ En ese sentido deja la impresión de un sometimiento forzado con intensidad en su aplicación.

Guillermo Cabanellas define la subordinación como: "El estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mejor beneficio de la empresa".²¹

²⁰ Diccionario de la lengua española. Pág. 1523.

²¹ Cabanellas, Guillermo. *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Pág. 520.

La subordinación reconoce que el derecho de trabajo no se basa en un supuesto de poder, sino en el vínculo que existe entre las partes del contrato de trabajo, con reconocimiento de la personalidad y dignidad del trabajador. En consecuencia no significa sometimiento, ni obediencia ciega a órdenes que pudieran ser ilegales, aunque se relacionen con la ejecución del trabajo.

Actualmente las personas en lugar de trabajar de manera independiente o autónoma, lo hacen para otra persona en forma habitual y continuada, esta idea realza la idea o significado actual de la subordinación. Al respecto de la importancia de la subordinación, Mario de la Cueva señala: “El derecho del trabajo nació de la necesidad de proteger al hombre frente al capital, o bien, nació de la necesidad de defender a la clase patronal. La razón de esta defensa radica en la distinta posición de las clases sociales, pues una de ellas, la clase trabajadora, se ve forzada a poner su fuerza de trabajo a disposición de la otra. En el fenómeno de la producción intervienen dos factores, el capital y el trabajo y éste se ve obligado a subordinarse a aquel, por eso es que la relación de trabajo se refiere al trabajo subordinado.”²²

3.2.2. Ausencia de riesgo

El riesgo se entiende como la contingencia, probabilidad o proximidad de un daño o peligro, o bien, como el peligro de sufrir un daño en la persona o en los derechos que esta goza, jurídicamente, el riesgo está estrechamente vinculado con la responsabilidad que origina la pérdida o deterioro del objeto de una obligación o de un derecho.

²² De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 2021.



Es debido a la tutelaridad y protección del derecho de trabajo, que no es posible aplicar los principios del derecho común, si se trata de imposibilidad de cumplir el contrato, inimputable a las partes o del traslado del riesgo a una de ellas, en caso de mora. La doctrina generalmente acepta la ausencia de riesgo, en relación a la parte que presta sus servicios subordinados en la relación de trabajo.

Al empleador se le caracteriza por la incidencia de riesgo a diferencia del trabajador, en quien es ajeno. La ausencia de riesgo en el trabajador, típico y característico del contrato es importante al lado de la subordinación. La subordinación y la ausencia de riesgo en el trabajador, se integran y justifican en las relaciones económicas jurídicas del contrato de trabajo.

3.2.3 Estabilidad

“La estabilidad en el empleo es, en esencia, un derecho elemental que se adquiere desde el momento en que se inicia la relación de trabajo, a partir de ese instante el patrón queda legalmente impedido para separar al trabajador o terminar el vínculo laboral sin las formalidades de ley y sin causa justificada que pueda demostrar”.²³

Hay dos clases de estabilidad, la absoluta y la relativa, la primera por regla general, es la que tienen los trabajadores para permanecer en el empleo y disfrutar de las prestaciones inherentes al mismo. Cabe recordar que el trabajo es un deber social y un derecho, por otra parte la estabilidad relativa consiste en las salvedades que la ley

²³ Garrido Ramón, Alena. **Contrato individual de trabajo**. Pág. 61.

determina a la regla general de la permanencia en el empleo, el trabajador puede quedar legalmente privado del empleo por motivos que le sean imputables o por causas fortuitas y de fuerza mayor.

El objetivo de las normas que protegen la estabilidad en el empleo es desalentar a los patronos a practicar el despido de modo anárquico y caprichoso, lo que proporcionaría dejar sin empleo y sin la correspondiente seguridad económica a un número creciente de trabajadores, entre los principios que rigen la estabilidad en el empleo son los siguientes:

- a) De dignidad: Si se admitiera el despido aún sin existir un motivo, al trabajador se le privaría del derecho a ganar el sustento con su trabajo, perdería también el ingreso y el medio de subsistencia para él y su familia.
- b) De igualdad: Si se considera que por regla general el trabajador no tiene el poder económico del patrón, en principio lo hace vulnerable ante la voluntad de éste, por ello, en otra época aquél podía ser despedido por libre determinación patronal sin que implicara responsabilidad del empleador, por lo que, para nivelar la posición del trabajador frente al empleador se instituyó la estabilidad en el empleo por equidad.
- c) De libertad: En el sistema de estabilidad en el empleo, el trabajador es libre de renunciar o continuar en su trabajo, sin que se le pueda separar válidamente, a menos que sea por causa justificada, y en general por motivos que hagan



imposible la relación de trabajo y no sean imputables a las partes, es decir, lo que técnicamente se denomina terminación del nexo laboral.

La estabilidad como elemento del contrato de trabajo, es igual a la subordinación y a la ausencia de riesgo en el trabajador, está dentro de las aspiraciones del derecho de trabajo, el vínculo de trabajo debe ser permanente, estable, contrario a lo accidental y transitorio, el contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio que ha de prestarse.

Cabanellas señala: "Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y penetre en el área del Derecho del Trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable".²⁴

La estabilidad desempeña un papel muy importante en el contrato de trabajo, razón por la que se dice que es el propósito que se persigue alcanzar con el contrato de trabajo y es la finalidad buscada igualmente por el trabajador y por el patrono, amparada por el legislador. La estabilidad en el empleo proporciona seguridad al trabajador, evita que quede sujeto al capricho y voluntad del empleador, trata de proteger su subsistencia.

La causa razonable para rescindir unilateralmente el contrato puede originarse en el incumplimiento de la otra parte con causa legal, por motivos técnicos o económicos, instalar nueva maquinaria, quiebra de la empresa, depresión económica que

²⁴ **Ibid.** Pág. 574.

imposibilite la producción, etc. La disolución unilateral del contrato sin justa causa, trae consecuencias negativas para las partes, el trabajador tiene que buscar nueva ocupación y el empleador probar a un nuevo trabajador, para la sociedad el trabajador desocupado deja de ser ente productivo, deja de consumir y tienen que buscarle ocupación.

La estabilidad en el empleo representa el propósito que el legislador tiene al fijar el fin de las relaciones entre las partes en el contrato de trabajo, el del mantenimiento del vínculo laboral, de ahí que sea más propio hablar de permanencia o continuidad en el empleo cuando la estabilidad se refiere a la permanencia del contrato de trabajo, aunque propiamente la estabilidad se refiere a la función que dentro de la empresa ocupa el trabajador junto al patrono, la estabilidad también reporta beneficios para el patrono, pues logra que el trabajador se ligue a la empresa y se especialice en su labor, le garantiza la obediencia de éste, quien procura no perder el empleo por una falta.

3.2.4. La profesionalidad

“Por profesión se entiende el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios”.²⁵

La profesionalidad, como actividad para la que fue contratado el trabajador surge de la reiteración de las tareas de esa actividad, ésta determina la condición de que el sujeto

²⁵ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual del trabajo**. Pág. 243.



del contrato de trabajo haga de la actividad que desempeña su medio de vida, o que el trabajo que presta constituya una fuente de recurso o de beneficio. El trabajador ingresa en la empresa con un título profesional, por modesto que este sea y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida de tal forma que la profesión pasa a ser un medio económico de que se sirve el trabajador para obtener los necesarios recursos.

La profesionalidad en sentido restringido o propio, conduce a la especialización del trabajador, por la experiencia y reiteración en las tareas, la aplicación, métodos y formas actualizadas de ejecutar el trabajo, que redundan en técnica y horas de trabajo mejoradas también en beneficio del patrono.

3.3. Características del contrato individual de trabajo

Todos los contratos que existen en las diferentes ramas del derecho, ya sea laboral, civil, mercantil, etc., muestran características selectivas, lo que los hace diferentes unos de otros, por ello resulta importante señalar las que corresponden al contrato de trabajo, y de esta forma percibir cuando, a falta de estas características, estamos ante otro tipo de contrato o bien cuando evidentemente estamos ante un contrato de trabajo, la doctrina hace mención de varias características sin embargo considero que las siguientes son las principales:

3.3.1. Vínculo económico jurídico

Esta característica evidencia que el contrato de trabajo es sinalagmático o bilateral puesto que las partes que en él intervienen, patrón y trabajador, guardan entre sí una relación mutua de reciprocidad tanto de derechos como de obligaciones, creando entre sí un vínculo, de tal manera que entre el patrono y el trabajador existe un enlace o relación en el cual ambos perciben beneficios económicos, por una parte el trabajador su salario y el patrono las ganancias que le genere el trabajador, además existe un enlace de tipo jurídico, ya que la ley establece derechos y obligaciones que derivan de ese vínculo.

Se hace necesario destacar que ambos sujetos gozarán de beneficios en la relación laboral, beneficios de carácter económico ya que el trabajador como consecuencia de esto recibirá una retribución, mismas que servirán para cubrir sus necesidades de vivienda, alimenticias, educacionales tanto propias como de su familia, ya que es bien sabido que el salario es la única fuente de ingresos de la mayoría de la población, por otra parte el patrono se beneficiará debido a que su patrimonio incrementará producto de los servicios prestados por el trabajador. Por otra parte el vínculo jurídico que surge se da a través de la contratación individual ya que ambos adquieren derechos y obligaciones, las cuales se encuentran contenidas en la legislación laboral vigente.

3.3.2. Prestación personal de servicios o ejecución personal de la obra

Es una característica de la relación laboral según la cual el trabajador adquiere el compromiso de prestar él mismo los servicios, sin que pueda designar a otra persona para que los preste, es decir que no le puede encomendar a otra que realice las actividades para las que fue contratado.

“El concepto de trabajo personal utilizado en la definición no distingue entre el carácter material o intelectual del trabajo, ni explica las prestaciones que por él se otorgan. Bien puede ser pintar un muro, conducir un camión o llevar la contabilidad de una empresa, la condición de trabajador para el caso es la misma. Cuando se habla de trabajo personal debe entenderse que sólo el trabajador como persona física puede prestarlo, además el contrato lo realizará quien lo convino, no se puede delegar a otra persona, algunos autores sostienen que esto solo sucedería con el permiso del patrón, pero eso alteraría el contrato original, ya que de darse esta situación se estaría ante otro tipo de contrato, aunque el trabajo por realizar sea el mismo. Ninguna doctrina sostiene como válido que un trabajador convenga con el patrón sobre la realización de un trabajo y las prestaciones que recibirá a cambio de él, y después el trabajo lo lleve a cabo otra persona que ni siquiera lo convino”.²⁶ Esto significa que el trabajador se compromete a prestar tales servicios él mismo, sin que exista la posibilidad de ser sustituido por otra persona en la prestación de los servicios para los que fue contratado.

²⁶ Bermúdez Cisneros, Miguel. **El contrato de trabajo**. Pág. 116.

3.3.3. La dependencia continuada

Es una característica de la relación laboral según la cual para que el trabajador preste sus servicios durante toda la relación laboral el patrono debe proporcionarle los útiles, herramientas, mobiliario, equipo, materia prima, establecimiento, etc. Esto se fundamenta en la literal d, del Artículo 61 del Código de Trabajo, que establece las obligaciones de los patronos: “d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquellos no usen herramienta propia.” Es decir que el trabajador presta sus servicios dentro de la estructura organizacional del patrono, la empresa, y es a este último al que corresponde proveer todo lo necesario para la prestación de los servicios, en ciertas relaciones laborales se conviene en que el trabajador utilizará sus propias herramientas o instrumentos de trabajo, pero aún así existe dependencia continuada de éste con relación a la estructura organizativa del patrono, quien le proporciona todo lo demás para la prestación de sus servicios.

3.3.4. La dirección inmediata o delegada

Es una característica de la relación laboral según la cual el patrono tiene la facultad de darle órdenes e instrucciones al trabajador sobre cómo debe realizar la prestación de los servicios. Consiste pues, en que la actividad laboral del trabajador, no queda a su arbitrio o antojo, ya que al iniciar la relación de trabajo se somete voluntariamente a las órdenes e instrucciones del patrono, obviamente en todo lo relacionado con el trabajo.



El patrono se encuentra facultado para dirigir las labores, en todo lo relacionado con el tiempo, forma y demás condiciones de la prestación del servicio lo que en cierta medida es justificable, puesto que es éste quien se beneficia del trabajo y se obliga a pagar el salario como contraprestación por el mismo.

Las órdenes, dirección y control no necesariamente deben ejecutarse por el patrono en forma personal, ya que para ello existen sus representantes, quienes ejercen en nombre de aquel tales funciones como ya se estableció en el segundo capítulo de la presente investigación.

3.3.5. El salario o retribución

El trabajador presta sus servicios a cambio de una retribución o salario. En ningún otro contrato, de naturaleza civil o mercantil, existe el salario, dentro de las prestaciones a que se obligan las partes, el que se caracteriza, porque su cobertura o efectividad se hace sólo después de la prestación periódica de los servicios laborales como una consecuencia obligada de la prestación de los servicios, aspecto que puede contemplarse en todas las legislaciones laborales.

Por otra parte resulta importante señalar que una vez reunidas todas estas características, se entiende que existe un contrato de trabajo, y no deja de serlo por razón del nombre que se le dé, ni de otras condiciones o modalidades que se le agreguen, esto es para evitar que se soslaye su naturaleza y se pretenda crear ficticiamente una relación civil o mercantil o de cualquier otra naturaleza,



desnaturalizando el contrato de trabajo y así evadir las garantías mínimas que establece el Código de Trabajo.

3.4. Otras características del contrato individual de trabajo

Ahora bien, el contrato individual de trabajo constituye un acuerdo de voluntades, y como tal es posible analizar sus características desde otro punto de vista. En ese sentido se puede decir que como contrato, posee las siguientes características:

- a) Es un contrato bilateral o sinalagmático: Ya que se crean en este contrato derechos y obligaciones recíprocas para ambas partes. El patrono recibe los beneficios de los servicios del trabajador y a cambio paga una remuneración, mientras que el trabajador recibe la remuneración pero a cambio debe prestar sus servicios.
- b) Es consensual: Ya que se perfecciona con el consentimiento de las partes, es decir, desde el momento mismo en que la relación laboral inicia, sin necesidad de la entrega de ningún bien o la realización de formalidades especiales para su validez.
- c) Es principal: Ya que es un contrato que subsiste por sí mismo, no tiene por objeto preparar ningún otro contrato o establecer las condiciones de cumplimiento de otro.



- d) Es oneroso: Ya que en el mismo se establecen provechos y gravámenes recíprocos para las partes.

- e) Es oneroso conmutativo: ya que las partes saben desde el inicio de la relación laboral cuáles serán las prestaciones que deberán realizar cada una, de tal forma que pueden evaluar desde el inicio de la relación laboral si la misma les representará pérdidas o ganancias.

- f) Es absoluto: Ya que los contratos individuales de trabajo no están sujetos a ninguna condición para su cumplimiento.

- g) Es típico: Ya que se encuentra expresamente regulado en el código de trabajo, el cual dispone además sus principales consecuencias jurídicas.

- h) Es poco formalista: Ya que para su perfeccionamiento la ley únicamente exige las formalidades mínimas que sean necesarias, y en caso de omisión de dichas formalidades no se afecta la validez del mismo.

- i) Es nominado legalmente: La denominación de contrato individual de trabajo, está regulada expresamente por la ley.

- j) Es de tracto sucesivo: ya que sus efectos se prolongan durante todo el tiempo que dure la relación laboral.





CAPÍTULO IV

4. **Forma del contrato individual de trabajo**

La forma del contrato individual de trabajo es la manera en la que se exterioriza la voluntad de los sujetos de la relación laboral, para que pueda tener trascendencia en el mundo del derecho, por lo que es preciso establecer la forma en la cual debe celebrarse el contrato individual de trabajo.

4.1. **Las formas del contrato individual de trabajo según la doctrina**

Para la doctrina no existe un solo tipo de contrato de trabajo, por el contrario existen muchas clasificaciones, sin embargo para efectos del desarrollo del tema considero importante resaltar los contratos de trabajo por la forma de concluirlos, que pueden ser escritos o verbales.

La forma del contrato de trabajo, es un medio concreto o determinado a través del cual se debe exteriorizar la voluntad de los sujetos de la relación laboral, es decir que la forma es el conjunto de prestaciones que la ley establece referente a las condiciones, términos y expresiones que deben observarse para la formación de un acto jurídico y para su plena validez. En general, en el derecho de trabajo, no se exigen formas especiales para la celebración del contrato de trabajo, aunque sí, que por regla general sea celebrado por escrito y en tres ejemplares, pues una cosa distinta es que se prevea que el contrato pueda perfeccionarse con la simple prestación del servicio, lo cual no



exime al empleador de la obligación de celebrarlo, aunque sea posteriormente en forma escrita.

Se vaciló durante mucho tiempo en aceptar que los contratos laborales no se redactaran formalmente, sin embargo, aún en aquellos países en que se exigía la forma escrita, no era con carácter solemne, de manera que podía ser demostrada por otros medios. La celebración del contrato por escrito se ha considerado ventajoso para los trabajadores, pues de esa manera quedan claramente establecidos sus derechos y obligaciones y se evitaba el posible abuso patronal.

Según la doctrina, cuando se exigen formas determinadas para la celebración del contrato, hay tres tipos de ellas, *ad solemnitatem*, que son esenciales para la validez del contrato; *ad probationem*, como simples medios de prueba y las administrativas, utilizadas en derecho laboral y que sirven más que nada de control administrativo.

Las primeras son excepcionales, figuran en algunos contratos especiales, las segundas son exigidas para la demostración de la existencia del contrato o de algunas de sus cláusulas, las de fines administrativos tienen por objeto permitir que la autoridad encargada de la inspección de trabajo pueda comprobar la legalidad del contenido del contrato.

Las cláusulas pueden ser legales o convencionales, es decir, establecidas por la ley o por los instrumentos colectivos o entre el empleador y el trabajador, teniendo tanto unas como otras la misma validez y alcances.

Como puede apreciarse en este caso la doctrina ha sido abundantemente superada, toda vez que en la actualidad y en legislaciones laborales como las de la República de Guatemala, la obligación de demostrar la existencia del contrato es del patrono, derivado de que sobre él recae la obligación de celebrarlo por escrito, de allí que aunque el trabajador no pueda probar la existencia del contrato de trabajo con documentos se presuponen ciertas las condiciones contractuales hasta que el patrono no pruebe lo contrario.

4.2. Las formas del contrato individual de trabajo según la legislación guatemalteca vigente

La legislación guatemalteca a través del Código de Trabajo en el Artículo 28, establece que el contrato individual de trabajo debe celebrarse por escrito en tres ejemplares, uno de los ejemplares se entrega al patrono, uno al trabajador, el tercer ejemplar es obligación del patrono remitirlo a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los quince días siguientes a su celebración.

El Código de Trabajo permite además que en algunos casos excepcionales el contrato se pueda celebrarse verbalmente según el Artículo 27, estos casos son cuando el contrato se refiere a:

- a) “A las labores agrícolas o ganaderas.
- b) Al servicio domestico.
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días.



- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.”

Asimismo establece que en todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas.

Aunque en estos casos la ley sí permite celebrar el contrato verbalmente, siempre es más recomendable que el patrono se preocupe por realizar su celebración de forma escrita, ya que así podrá probar fácilmente las condiciones pactadas.

4.3. El contrato individual de trabajo de forma escrita

Es el documento mediante el cual se establece el acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador, en el cual se pactan las condiciones de trabajo que regirán su relación laboral.

Los contratos escritos constituyen la regla general, pues como imperativamente señala el Artículo 18 del Código de Trabajo, recogiendo el principio de tutelaridad todo contrato individual de trabajo debe celebrarse por escrito, en tres ejemplares y a cuenta del empleador, es decir que la obligación de suscribirlo es únicamente del empleador, pues



como se podrá apreciar más adelante, la falta de contrato es imputable también a él. Se puede apreciar la tutelaridad, tanto de esta norma en que incluso se fija un plazo al empleador para obligarlo a remitir a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social la respectiva copia del contrato.

Por ello, en la mayor parte de las legislaciones del mundo se ha establecido como principio que se presume la existencia de un contrato entre el que presta un servicio personal, y aquél a quien es prestado, sin embargo también establecen lo relativo a la obligatoriedad de elaborar un contrato de trabajo de forma escrita.

Al comparar lo regulado en algunas legislaciones en materia laboral, con respecto a la forma del contrato individual de trabajo, se logra inferir en que muestran una gran similitud en cuanto a lo regulado por la legislación guatemalteca, tal es el caso de la legislación mexicana que en la Ley Federal del Trabajo, Título Segundo, Capítulo I, preceptúa lo siguiente en cuanto a la obligatoriedad del contrato escrito: "Artículo 24: Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no exista un contrato colectivo aplicable. Artículo 25: El escrito debe contener: El nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio del trabajador y del patrón; si la relación de trabajo es por obra o tiempo determinado o tiempo indeterminado; el servicio o servicios que deban prestarse, los que determinarán con la mayor precisión posible; el lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo; la duración de la jornada; la forma y el monto del salario; el día y el lugar de pago de salario; la indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en la ley; y



otras condiciones de trabajo, tales como día de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y al patrón.”²⁷ La legislación mexicana establece la imposición en la creación de un contrato de trabajo de forma escrita como un convenio entre el trabajador y el patrono en el cual se hacen constar las condiciones que rigen una relación laboral, así como el contenido del mismo, de manera similar que la legislación guatemalteca.

Asimismo la legislación argentina establece lo relativo al régimen de contrato de trabajo en la Ley número 20.744 del texto ordenado por Decreto 390/1976 Ley de Contrato de Trabajo “Artículo 52: Libro especial, formalidades y prohibiciones. Los empleadores deberán llevar un libro especial, registrado y rubricado, en las mismas condiciones que se exigen para los libros principales de comercio, en el que se consignará: Individualización íntegra y actualizada del empleador; nombre del trabajador; estado civil; fecha de ingreso y egreso; remuneraciones asignadas y percibidas; individualización de personas que generen derecho a la percepción de asignaciones familiares; demás datos que permitan una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo; los que establezca la reglamentación.”²⁸ La legislación argentina establece la obligación de crear libros especiales que contengan de alguna manera las condiciones que rigen la relación laboral, de tal forma que esta legislación no es igual pero si similar a la guatemalteca en cuanto a la existencia de un documento que contenga las condiciones que rigen la relación laboral.

²⁷ Schulgreich Talleda, Héctor A. **Contrato de trabajo**. Pág. 96.

²⁸ **Ibid.**



La legislación mexicana establece la obligatoriedad de la elaboración del contrato de trabajo escrito como un medio en el cual se hacen constar las condiciones que rigen una relación laboral, por su parte, la legislación argentina establece la obligación del patrono o empleador de llevar un libro de registro de sus trabajadores, que como se establece en la norma citada, permita una exacta evaluación de las obligaciones a su cargo, el espíritu de dichas normas denota similitud en cuanto lo establecido en la legislación guatemalteca en el Artículo 28 y 29 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, donde se establece la obligatoriedad del contrato de trabajo de forma escrita y el contenido del mismo.

4.4. El contrato individual de trabajo de forma verbal

Esta forma de celebrar el contrato constituye la excepción a la regla general, y se admite su celebración sólo para ciertas y determinadas actividades de conformidad con lo que establece el Artículo 27 del Código de Trabajo, que es donde se contienen taxativamente tales actividades. Este tipo de contrato se puede probar mediante los medios generales de prueba.

4.5. Contenido del contrato individual de trabajo escrito

El Código de Trabajo regula que patronos y trabajadores al celebrar un contrato individual de trabajo deben llenar los requisitos que establece el Artículo 29 del Código de Trabajo.



El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) “Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de iniciación de la relación de trabajo;
- c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo;
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera y la forma, período y lugar de pago;
- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de sus cédulas de vecindad.”



Es importante que el contrato de trabajo contenga los requisitos de contenido, señalados anteriormente ya que ayudarán a determinar varios aspectos importantes para el desarrollo de la relación laboral, tales como:

- a) La Edad, establecer la edad dentro de un contrato individual de trabajo es de suma importancia ya que el Código de Trabajo establece en el Artículo 31, que los menores de edad, que tengan catorce años o más, también tienen capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida, y en general para ejercer los derechos y acciones que de él se deriven, asimismo los Artículos del 148 al 152 del mismo cuerpo legal establecen lo relativo al régimen especial al cual se encuentran sujetos los menores, en cuanto a los menores de catorce años, en principio el Código de Trabajo prohíbe expresamente su trabajo Artículo 148 e, sin embargo el Artículo 150 permite su contratación con una previa autorización de la Inspección General de Trabajo la cual solamente puede otorgar dicha autorización si se llenan ciertos requisitos.

- b) El sexo del trabajador, debe incluirse dentro del contrato individual de trabajo ya que las mujeres se encuentran sujetas a un régimen especial el cual se encuentra contenido del Artículo 147 al 155 del Código de Trabajo, ya que al igual que los menores de edad, el trabajo debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones, estado físico y desarrollo intelectual y moral, asimismo el Artículo 151 del Código de Trabajo establece: “Se prohíbe a los patronos: a) Anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnia y estado civil de la persona (...)”



- c) La nacionalidad del trabajador debe consignarse en el contrato individual de trabajo escrito, ya que el Código de Trabajo establece en el Artículo 13, que está prohibido para el patrono emplear menos de un noventa por ciento de trabajadores guatemaltecos y pagar a éstos menos del ochenta y cinco por ciento del total de los salarios que en sus respectivas empresas se devengan, salvo lo que sobre el particular establezcan leyes especiales, tal como el Reglamento para autorización a patronos guatemaltecos para contratar trabajadores extranjeros. La misma norma establece que el Organismo Ejecutivo mediante acuerdo razonado emitido por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede disminuir ambas proporciones hasta en un diez por ciento cada una y durante un lapso de cinco años para cada empresa o aumentarlas hasta eliminar la participación de los trabajadores extranjeros, asimismo establece que si así fuera se debe exigir a las empresas favorecidas que preparen técnicos guatemaltecos en el ramo de estas actividades. El Código de Trabajo preceptúa esto para que sirva como una protección especial a los trabajadores guatemaltecos, el patrono tiene la obligación de preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son.
- d) En el contrato individual de trabajo es obligatorio hacer constar la vecindad del trabajador, ya que la misma puede servir posteriormente para determinar la competencia territorial del órgano jurisdiccional que conocerá en caso de un conflicto, además tal y como lo señala el Artículo 33 del Código de Trabajo: "Si se contrata al trabajador para prestar sus servicios o ejecutar una obra dentro del territorio de la República, pero en lugar distinto al de aquél en que viva



habitualmente dicho trabajador en el momento de celebrarse el contrato, se deben observar estas reglas, siempre que la separación entre ambos sitios sea mayor de quince kilómetros: a) Cuando el trabajador se vea compelido a hacer viajes diarios de ida y regreso, el patrono debe pagarle a aquél los pasajes o los gastos razonables que eso de demande; y b) Cuando el trabajador se vea compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono únicamente debe pagarle los gastos razonables de ida y regreso antes y después de la vigencia del contrato. (...). La vecindad pues es un aspecto significativo en el contrato individual de trabajo escrito tanto por razones de competencia territorial en caso de conflictos derivados de la relación de trabajo, como para establecer los derechos que corresponden al trabajador por realizar trabajos en un lugar lejano a su residencia.

- e) Cabe mencionar también lo regulado para los trabajos a prestarse fuera de la República, ya que en principio está prohibido contratar a trabajadores guatemaltecos para que presten sus servicios fuera del territorio de la República, sin embargo el Artículo 34 del Código de Trabajo, permite dicha contratación con una autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social si se llenan los siguientes requisitos:
 - i. El patrono que hace la contratación debe tener un mandatario en Guatemala permanentemente, quien debe tener facultades suficientes para responder frente a cualquier reclamación que se le formule respecto del cumplimiento del contrato de trabajo correspondiente.



- ii. El patrono debe pagar los gastos de transporte al exterior del trabajador y de su familia si la compañía de ésta se ha permitido;
 - iii. El patrono debe prestar fianza suficiente para garantizar los gastos de repatriación de los trabajadores o, en su caso, de los familiares o personas que se haya convenido que los acompañen y también, para garantizar el pago de los reclamos que se formulen y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales; y
 - iv. El patrono debe celebrar por escrito los contratos de los trabajadores de que se trate, en cuatro ejemplares, una para cada parte y dos que dicho agente o empresa debe presentar al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con cinco días por lo menos de anticipación al embarque o salida de los interesados. El Organismo Ejecutivo debe enviar una de esas copias al representante diplomático de Guatemala en el lugar en donde vayan a tener ejecución los contratos o, en su defecto, al respectivo representante consular, y encargar a uno u otro funcionario la mayor vigilancia posible respecto de modo como se cumplen los mismos.
- f) Primordial resulta también indicar de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y condiciones del trabajo, de tal manera que estas no puedan ser variadas al momento de ejecutar la obra, el segundo párrafo del Artículo 20 del Código de Trabajo establece “que las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamental o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Dicha prohibición debe entenderse únicamente en cuanto a las

relaciones de trabajo que, en todo o en parte, tengan condiciones superiores al mínimo de protección que este Código otorga a los trabajadores”. Además resulta necesario que al momento de suscribir en contrato de trabajo de forma escrita, el patrono, trabajador y también el órgano encargado de la aceptación del contrato de trabajo escrito verifiquen si la naturaleza de la obra a ejecutar, las características de esta y las condiciones en las que se prestará la obra, es adecuado especialmente a la edad, condiciones, estado físico y desarrollo intelectual y moral del trabajador, por las mismas motivos debe consignarse el lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra.

- g) La duración del contrato, ya que como lo establecen los Artículos 25 y 26 del Código de Trabajo, el contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada, sin embargo todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario, estipulando el Artículo 26 del Código de Trabajo que debe tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los contratos que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. Los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos en que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o la obra que se va a ejecutar.

- h) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse, ya que debe respetarse toda la normativa relativa a las jornadas de trabajo, contenida en el Capítulo Tercero del Código de Trabajo, respetando los límites de cada jornada.
- i) Por último entre los aspectos trascendentales a consignar en el contrato de trabajo escrito es el salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador, la forma de cálculo y lugar de pago. El Artículo 89 del Código de Trabajo establece “Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida. (...)”. Siempre velando por el cumplimiento del Principio de Igualdad Salarial y cumpliendo con las garantías mínimas para los trabajadores.

4.6. Las condiciones de trabajo como objeto del contrato individual de trabajo

El tratadista Mario de la Cueva, citado por Alena Garrido Ramón, dice que las condiciones de trabajo son “...las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinen las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo”.²⁹

El objeto del contrato individual de trabajo consiste en pactar entre patronos y trabajadores las condiciones de trabajo que regirán su relación laboral, cabe decir entonces que según el Artículo 20 último párrafo del Código de Trabajo, las condiciones

²⁹ Garrido Ramón, Alena. **Contrato individual de trabajo**. Pág. 61

o elementos de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra (condiciones de trabajo) son:

1. La materia u objeto: Es decir ¿Qué servicios debe prestarle el trabajador al patrono?
2. La forma o modo: ¿Cómo se deben prestar dichos servicios?
3. El lugar de ejecución: ¿Dónde se deben prestar los servicios?
4. El tiempo de realización: ¿Cuándo debe prestarle sus servicios el trabajador al patrono?
5. La retribución: ¿Cuánto le debe pagar el patrono al trabajador por sus servicios?

Asimismo se debe tomar en cuenta que dichas condiciones no pueden ser alteradas unilateralmente por el patrono, ya que el Artículo 20 del Código de Trabajo dispone que “Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, no pueden alterarse fundamentalmente o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa.”

En el supuesto de que el patrono cambie unilateralmente las condiciones de trabajo del trabajador, este tiene el derecho de considerar dicho cambio como una causa para poder darse por despedido de forma indirecta según lo establecido en el Artículo 79 literal j, del Código de Trabajo.

En todo caso, si el patrono y el trabajador convienen de común acuerdo en modificar las condiciones de trabajo, o si el Ministerio de Trabajo y Previsión Social autoriza al



patrono para realizar el cambio de condiciones de trabajo por la situación económica de la empresa, este cambio de condiciones nunca podría disminuir los derechos mínimos de los trabajadores según lo preceptuado por el Artículo 20 penúltimo párrafo, ya que dicha disminución sería nula en virtud del principio de irrenunciabilidad que establece el Artículo 12 del mismo cuerpo legal.

En algunas legislaciones del mundo, si se le concede el derecho al patrono para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo de los trabajadores, *ius variandi*, siempre que la modificación sea racional, sin embargo en Guatemala, no es permitido dicha modificación de las condiciones de trabajo si los trabajadores no lo aceptan expresamente.

4.7. Obligaciones posteriores a la celebración del contrato individual de trabajo escrito

El Artículo 28 del Código de Trabajo establece que el patrono y el trabajador al momento de celebrar el contrato individual de trabajo lo debe de hacer 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 a la Dirección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

Previo a la recepción del contrato individual de trabajo de forma escrita, en el Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, se verifica que



este cumpla con las formalidades legales, tanto de contenido como que cumpla con las garantías mínimas para los trabajadores, lo establecido en el Código de Trabajo y demás normas legales aplicables.

4.8. La prueba del contrato individual de trabajo de forma escrita

Al respecto de la prueba Eduardo Couture la define como: “la actitud dirigida a tratar de convencer al juez de la existencia o inexistencia de los datos procesales que han de servir de fundamento a su decisión”.³⁰

Considero que un tema muy importante y colindante con los antes tratados es el relativo a la prueba del contrato, ya que durante la relación laboral, y en determinados momentos de la relación laboral, sobre todo en las instancias de crisis o conflicto, las partes necesitan una comprobación de la relación que los une laboralmente, ya que la prueba se constituye en el conjunto de medios para la averiguación de la verdad, cuyo objeto será el de demostrar la existencia de los hechos que servirán de base al desarrollo del litigio, pues se presume que en relación al derecho se tiene el conocimiento y no es necesario probarlo, haciendo referencia específicamente a los hechos contradictorios que son los que deben dilucidarse dentro de un juicio.

El Código de Trabajo regula en el Artículo 30, que la plena prueba del contrato escrito únicamente se puede realizar mediante la exhibición del documento correspondiente. La falta de realización del documento en el que se deje constancia del contrato de

³⁰ Couture, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. Pág. 181.



trabajo, o la falta de alguno de sus requisitos deben considerarse siempre responsabilidad del patrono, ya que el patrono es quien tiene la capacidad económica de velar por la celebración adecuada del contrato de trabajo.

Si una autoridad de trabajo, tanto administrativa como judicial, le requiere al patrono que exhiba el documento del contrato de trabajo, y este no lo exhibe, se deben presumir como ciertas todas las estipulaciones de trabajo, es decir todas las condiciones de trabajo, que el trabajador argumenta, salvo que el patrono presente medios de prueba que demuestren lo contrario, esta es una presunción legal *iuris tantum*, es decir que admite prueba en contrario, y muchos juristas en Guatemala consideran que dicha presunción viene a establecer una verdadera inversión de la carga de la prueba en laboral, entendiéndose esto como el cambio de la obligación de probar, en este caso por disposición legal corresponde al patrono.

Por ello, es al patrono a quien más le debe interesar la celebración del contrato individual de trabajo por escrito, ya que de no realizarse de esa forma el principal perjudicado en materia probatoria será el patrono.

El contrato que se ha celebrado verbalmente, siempre que sea uno de los casos en los cuales la ley lo permite, se puede demostrar por los medios de prueba normales, para lo cual se aplica supletoriamente el Código Procesal Civil y Mercantil según lo que dispone en el Artículo 326 del Código de Trabajo, e incluso para el efecto pueden ser testigos los demás trabajadores de la empresa. Es por ello, que en materia laboral la subordinación de una persona a otra, es decir del trabajador al patrono, no se considera



una causa válida para tachar a un testigo, pero si se puede tachar al testigo si el mismo es un trabajador de confianza.

4.9. La simulación de la naturaleza del contrato en fraude de ley

La simulación es un tema importante para el desarrollo de la presente investigación ya que es una práctica muy común, que los patronos obliguen a los trabajadores a firmar un documento en el cual se establece que el contrato que están celebrando no es un contrato de trabajo, sino un contrato civil o mercantil, ya sea de obra, de prestación de servicios técnicos, de prestación de servicios profesionales, de suministro, etc.

“Del latín simul y actio, palabras que indican alteración de la verdad; ya que su objeto consiste en engañar acerca de la auténtica realidad de un acto. Ficción, imitación, hipocresía, simulación”.³¹

Ferrara también define la simulación como “la declaración de un contenido de voluntad real, emitida conscientemente y de acuerdo entre las partes, para producir con fines de engaño la apariencia de un negocio jurídico que no existe o que es distinto de aquel que realmente se ha llevado a cabo”.³² Como se desprende de esta definición, es muy frecuente que algunos patronos, utilicen otras formas de contratos con el fin de evadir ciertas obligaciones.

³¹ Cabanella, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de Derecho usual**. Pág. 167.

³² Ferrari, Francisco. **La simulación de los negocios jurídicos**. Pág.159.



Sin embargo, al analizar a profundidad la forma en que el trabajador presta sus servicios y las características de la relación que los une, se puede determinar que no obstante el documento que las partes firmaron indica que no es un contrato de trabajo, realmente sí se dan todas las características que la ley establece para considerarlo como una relación o contrato de naturaleza laboral, en estos supuestos, en virtud de los dispuesto por el Artículo 19, tercer párrafo del Código de Trabajo, se debe considerar que se trata de un verdadero contrato de trabajo y que se debe regir por las leyes laborales.

4.10. La nulidad del contrato de trabajo

El contrato de trabajo es susceptible, como cualquier otra forma jurídica, de ser nulo, total o parcialmente, ello, consecuencia de faltas que lo hayan afecto, estas causales pueden ser originadas en vicios, en faltas de formalidades cuando éstas sean exigibles o por lesión.

Mario de la Cueva agrupa los efectos de la nulidad en materia laboral de la siguiente manera:

- a) “No iniciado el servicio, la nulidad impide la formación de la relación de trabajo, ni el patrono tiene la obligación de aceptar al trabajador, ni éste de desempeñar el puesto contratado.
- b) Por regla general no producirá la nulidad efectos retroactivos en perjuicio del trabajador, la nulidad se asimila a la disolución, dado que su efecto es poner fin



para el futuro a la relación laboral, por tanto, las partes están capacitadas para exigir las responsabilidades civiles”.³³

Se debe realizar una distinción entre la nulidad civil y la del contrato de trabajo, ya que en el derecho civil, lo relacionado a las nulidades constituyen una de las teorías más complejas, pues presentan muy variadas causas que la originan, a ese respecto se habla de ella con referencia a las causas que privan de validez a los contratos por vicios existentes al inicio, a diferencia de la resolución y rescisión de los contratos, que los extinguen por causas posteriores o sobrevinientes a su celebración por ello el contrato es nulo y carente de todo efecto jurídico cuando le falta alguno de los elementos para su constitución.

El tratadista Guillermo Cabanellas señala en relación a la nulidad de los contratos civiles que: “dentro de la técnica jurídica, nulidad constituye tanto el estado de un acto que se considera no sucedido, como el vicio que impide a ese acto la producción de sus efectos, la nulidad puede resultar de la falta de condiciones necesarias y relativas, sea a las cualidades personales de las partes, sea a la esencia del acto, lo cual comprende sobre todo la existencia de la voluntad, y la observancia de la formas prescritas para el acto”.³⁴

Por lo anterior, puede afirmarse que la ineficacia o falta de valor de un acto jurídico dentro del ámbito del derecho civil, deriva de la ausencia de los requisitos exigidos por

³³ De la Cueva, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. Pág. 2002.

³⁴ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de Derecho usual**. Pág. 3418.



la ley, atinentes a la celebración del contrato y a la capacidad de las partes, por ello en el ámbito civil la nulidad debe considerarse que es la ineficacia de un acto jurídico que no contiene los requisitos esenciales para su validez, razón por la que no puede nacer a la vida jurídica o en el caso de que nazca contiene defectos o vicios de declaración de voluntad que surten efectos mientras que en el ámbito jurisdiccional no se declare su ineficacia.

La nulidad de los contratos en el ámbito civil, puede ser absoluta o puede ser relativa, al respecto de la primera, el Artículo 1301 del Código Civil, establece que la nulidad absoluta se produce como consecuencia de que en un acto jurídico no concurren los requisitos esenciales para su existencia ó porque el objeto sea contrario al orden público o a las leyes prohibitivas expresas. De esta definición se infiere que se está frente a una nulidad absoluta de un contrato civil, cuando el acto que lo originó es nulo y no nace a la vida jurídica, asimismo el Artículo 1311 del Código Civil, señala que la nulidad absoluta puede ser declarada por el juez de oficio, cuando resulte manifiesta o por los que tengan interés o por el Ministerio Público.

Una característica esencial de la nulidad absoluta de los contratos civiles, que resulta indispensable citar, para diferenciarla a la nulidad de los contratos de trabajo, es que la nulidad absoluta es imprescriptible y no es revalidable por confirmación, toda vez que si el interés protegido por la sanción de invalidez es público, no se encuentra en manos del interés privado la posibilidad de dejar sin efecto la sanción. En este caso, tal y como se ha venido puntualizando, la base de la nulidad del contrato civil es que el acto que es nulo no nace a la vida jurídica y por consiguiente el contrato es inexistente, cuestión que hace la diferencia con la nulidad en el contrato de trabajo, en donde el acto que es



la relación de trabajo en ningún caso puede ser nulo y por eso nace a la vida jurídica y por consiguiente el contrato subsiste.

En cuanto a la nulidad relativa, esta se da fundamentalmente en el contrato civil producto de que en un acto jurídico exista algún vicio de la declaración de voluntad, como el dolo, error, violencia y simulación, o exista incapacidad relativa de las partes o de una de ellas. En el derecho civil guatemalteco la declaración de la nulidad relativa no se da de oficio sino únicamente a petición de parte, una característica importante de ésta es que la acción para declararla es prescriptible y que el vicio puede ser corregido y ratificado, por ello en caso de que exista una confirmación o ratificación del contrato que contenga defectos o vicios que puedan dar lugar a la anulabilidad, el negocio jurídico también surte efectos desde la fecha de la celebración del contrato que se confirma, pero sin perjudicar los derechos de los terceros. En este caso como puede inferirse el contrato civil sí puede subsistir si se confirma o ratifica el contrato, sin embargo sin esa condición el contrato igualmente puede ser anulable.

En cuanto a la anulabilidad de los contratos de trabajo, existe una gran diferencia entre la forma en que ésta pretende visualizarse y definirse en el derecho común y la forma en que se define y visualiza en el derecho de trabajo, de tal cuenta que la base para determinar si un contrato de trabajo es nulo o no, será el establecer si las condiciones individuales de contratación pactadas dentro del contrato son las que señala la ley como mínimas, si son superiores a las que señala la ley como mínimas ó si por el contrario son inferiores a las previstas con ese carácter en la ley.



Basta con transcribir las normas que en materia laboral regulan lo relativo con la nulidad del contrato de trabajo, para una mejor comprensión, siendo éstas el Artículo 106 de la Constitución Política de la República y el Artículo 12 del Código de Trabajo, respectivamente: “Artículo 106: Irrenunciabilidad de los derechos laborales... serán nulos ipso jure y no obligaran a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio u otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo (...)” “Artículo 12: Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera.”

De lo anterior se puede confirma lo analizado en cuanto a que la nulidad del contrato de trabajo solo puede ser absoluta, pues una vez se hallan insertado normas dentro del contrato de trabajo que disminuyan o tergiversen los derechos contenidos en la ley como mínimos para los trabajadores, el contrato devendrá nulo y en forma automática deberán tenerse por insertos dentro del mismo aunque no se hallen consignado originalmente todos los derechos mínimos que habían sido substituidos por otros de naturaleza inferior.



CAPÍTULO V

5. Análisis del contrato individual de trabajo escrito como seguridad jurídica para el patrono y para el trabajador

El contrato individual de trabajo de forma escrita constituye un medio de seguridad jurídica para el patrono y para el trabajador, por lo que en el presente capítulo se desarrolla de manera sistemática el análisis de las consecuencias y ventajas que conlleva tanto para el patrono como para el trabajador su celebración de forma escrita, así como la propuesta por parte de la autora para la creación de mecanismos para la elaboración de un contrato individual de trabajo de forma escrita de una manera más funcional, eficaz y práctica.

5.1. Análisis sobre la seguridad jurídica que representa para los sujetos principales de la relación laboral, la elaboración del contrato individual de trabajo de forma escrita

Si bien es cierto que el contrato individual de trabajo se perfecciona al momento de iniciar la relación laboral y que jurídicamente en el momento en que ésta inicia, debemos considerar que ya existe un contrato individual de trabajo, también es cierto que esta es una formalidad ad probationem, es decir, es una formalidad que se debe respetar para poder demostrar de una forma más fácil las condiciones de trabajo pactadas y constituye un medio de seguridad jurídica para ambos sujetos, todo esto con el fin de que lo establecido en dicho documento se cumpla, no solo al momento de



existir controversia entre patrono y trabajador, sino durante la existencia de la relación laboral.

La seguridad jurídica es un principio del Derecho, universalmente reconocido, que se entiende y se basa en la certeza del derecho, tanto en el ámbito de su publicidad como en su aplicación y representa la seguridad de que se conoce, o puede conocerse, lo previsto como prohibido, mandado o permitido por el poder público respecto de uno para con los demás y de los demás para con uno.

La palabra seguridad proviene de la palabra latina securitas, la cual se deriva del adjetivo securus, de secura, que significa estar seguros de algo y libres de cuidados. El Estado, como máximo exponente del poder público y primer regulador de las relaciones en sociedad, no sólo establece o debe establecer las disposiciones legales a seguir, sino que en un sentido más amplio tiene la obligación de crear un ámbito general de seguridad jurídica, al ejercer el poder político, jurídico y legislativo. La seguridad jurídica es, en el fondo, la garantía dada al individuo o individuos por el Estado de modo que su persona, sus bienes y sus derechos no serán violentados o que, si esto último llegara a producirse, le serán asegurados por el Estado, la protección y reparación de los mismos. En resumen, la seguridad jurídica es la certeza del derecho que tiene el *individuo o individuos de modo que su situación jurídica no será modificada más que por procedimientos regulares y conductos legales establecidos, previa y debidamente declarados.*

Las relaciones de trabajo surgen diariamente, para lo cual el Código de Trabajo establece una serie de normas relativas a la contratación laboral, establece de tal manera que el contrato es un acuerdo de voluntades entre patrono y trabajador en el cual se pactan las condiciones de trabajo que regirán en una relación laboral, debiendo tener como características que exista un vínculo económico-jurídico, la prestación personal de servicios o ejecución personal de la obra, debe prestarse bajo la dependencia continuada, dirección inmediata o delegada y están son realizadas a cambio de una retribución, características que fueron analizadas en el capítulo tercero de la presente investigación.

Asimismo establece que el contrato individual de trabajo debe celebrarse por escrito en tres ejemplares, uno de los ejemplares se entrega al patrono, uno al trabajador y el tercer ejemplar es obligación del patrono remitirlo a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social dentro de los quince días siguientes a su celebración, de conformidad con el Artículo 28 del Código de Trabajo.

El espíritu de la ley, es decir lo que motivo al legislador a crear toda esta normativa, era proteger tanto al trabajador como al patrono, velando porque las relaciones de trabajo gozarán de una legislación que tendieran a protegerlos durante toda la relación laboral, y no únicamente al momento de existir conflicto al finalizarla, de qué sirve que el trabajador se encuentre protegido por una norma legal que establece que en caso de existir conflicto y en caso de que el patrono no exhiba el contrato de trabajo, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador, cuando pocas veces el trabajador, puede solventar y soportar la carga



económica que conlleva un proceso judicial, y ¿Qué sucede durante la relación laboral? es una pregunta que a mi parecer conlleva muchos factores determinantes para el éxito de una relación laboral duradera y próspera para ambos sujetos, el espíritu de estas norma es que el patrono a quien corresponde la obligación de celebrar el contrato, lo presente a la Dirección General de Trabajo como lo ordena la ley, con el fin de que esta entidad se encargue de verificar que el mismo cumpla con los requisitos y garantías mínimas para la protección del trabajador, de lo contrario hacerlo ver al patrono para que la relación laboral se rija por esas condiciones y sean cumplidas durante toda su existencia.

5.2. Consecuencias jurídicas al no celebrar un contrato individual de trabajo de forma escrita para los sujetos principales en la relación laboral

Es importante determinar las consecuencias que conlleva la falta de la celebración de un contrato individual de trabajo escrito por parte de los sujetos principales en la relación laboral, por una parte, la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos es imputable siempre al patrono, además incurre en una falta a las leyes de trabajo y previsión social, a las cuales se hará referencia más adelante; y por la otra parte, al trabajador a quien con mayor frecuencia le son violentados sus derechos ante la falta material de un documento por medio del cual se establezcan sus condiciones de trabajo.



5.2.1. Consecuencias para el patrono

La legislación guatemalteca establece que la plena prueba del contrato escrito únicamente se puede realizar mediante la exhibición del documento correspondiente, y que la falta de realización del documento en el que se deje constancia del contrato de trabajo, o la falta de alguno de sus requisitos deben considerarse siempre responsabilidad del patrono, ya que el patrono es quien tiene la capacidad económica de velar por la celebración adecuada del contrato de trabajo, y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador, ya que sí bien es cierto que en algunos casos el patrono es quien incumple con las condiciones de trabajo, algunos trabajadores también se aprovechan de la ausencia material del contrato de trabajo escrito para realizar pretensiones que no les correspondían en la relación laboral, por lo que se hace necesario para el patrono contar con dicho documento en el cual se establezcan las verdaderas condiciones de trabajo pactadas al momento de iniciar la relación laboral, para que éste se vea provisto de seguridad jurídica.

De lo anterior, se puede establecer que una de las consecuencias que acarrea la falta de elaboración de un contrato individual de trabajo escrito para el patrono, se da principalmente en materia probatoria, ya que cuando una autoridad de trabajo, tanto administrativa como judicial, le requiere al patrono que exhiba el documento del contrato de trabajo, y este no lo exhibe, se deben presumir como ciertas todas las estipulaciones de trabajo, es decir las condiciones de trabajo, que el trabajador



argumenta salvo que el patrono presente medios de prueba que demuestren lo contrario. Esta es una presunción legal iuris tantum (que admite prueba en contrario) y muchos juristas en Guatemala, consideran que dicha presunción viene a establecer una verdadera inversión de la carga de la prueba en laboral. Por ello es al patrono a quien más le debe interesar la celebración del contrato individual de trabajo por escrito, ya que de no realizarse de esa forma el principal perjudicado en materia probatoria será el patrono.

Otra consecuencia para el patrono, es que este incurre en una falta a las leyes de trabajo y previsión social, ya que comete una infracción o violación a una disposición preceptiva contenida en el Código de Trabajo, ya que el Artículo 28 y 30 de dicho cuerpo legal, establece las obligaciones del empleador de tener que celebrar el contrato individual de trabajo por escrito y exhibirlo en el momento que se le requiera, para lo cual el Código de Trabajo en el Artículo 272 literal g, establece: "(...) g) Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez y veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia por parte del culpable o si por otro motivo se constata que no surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo para que el efecto ha de fijarse, dicha Inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda."



5.2.2. Consecuencias para el trabajador

Como he recalcado durante el desarrollo de la presente investigación, el trabajador al iniciar una relación laboral, se encuentra indefenso, no cuenta con protección y desconoce lo que acontecerá durante el desarrollo de esta, lo cual debe aceptar ya que la realidad social y su necesidad lo obliga.

Si bien es cierto que en la actualidad y en la mayoría de legislaciones latinoamericanas el desenvolvimiento de las organizaciones de trabajadores, la defensa del Estado de los derechos de los trabajadores por medio de leyes protectoras, los principios establecidos por los instrumentos colectivos y el mayor grado de conocimiento de los trabajadores han generado que cada vez sea menos necesaria la redacción de un contrato por escrito, aún existe una cantidad innumerable de trabajadores que desconocen cuáles son sus condiciones de trabajo, sin contar cuáles son sus derechos y obligaciones, es decir la falta de información que hay al respecto y la importancia que la misma reviste.

La legislación laboral guatemalteca establece que no es necesaria la existencia de un contrato de trabajo escrito, sin embargo esto se refiere únicamente al existir controversia entre patrono y trabajador, que es el momento en el que el órgano encargado de la inspección, se da cuenta de que existía esa relación, pero no establece nada en cuanto a las violaciones que se dan durante toda la existencia de la relación laboral, el trabajador en muchas ocasiones se ve obligado a aceptar condiciones de trabajo que no cumplen siquiera con los derechos mínimos establecidos por la legislación laboral, y en muchos casos los aceptan debido a su ignorancia y necesidad.



Constantemente surgen casos, donde al trabajador, quien se presume es la parte más débil de la relación laboral, se le violan sus derechos a través de la no elaboración del contrato, un ejemplo de esto se da en las empresas pequeñas, en donde los patronos no celebran un contrato de trabajo de forma escrita, con el fin de que el número de trabajadores a su cargo, no exceda de los límites señalados por la ley, y así evitar ciertas obligaciones, por lo que los trabajadores no podrán gozar de beneficios de seguridad social, tanto en lo que se refiere a la protección contra accidentes de trabajo, enfermedad, invalidez, vejez o sobrevivencia.

Una de las consecuencias que trae consigo la falta de elaboración de un contrato individual de trabajo de forma escrita, es que la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, desconoce el inicio de la relación de trabajo, por tanto no puede ejercer su función y velar porque se cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social.

5.3. Análisis sobre las ventajas al celebrar un contrato individual de trabajo de forma escrita

La ventaja principal al elaborar un contrato de trabajo de forma escrita es que ambas partes tendrán conocimiento sobre las condiciones que regirán la relación de trabajo, cuáles son sus derechos y cuáles son sus obligaciones, y así gozar de seguridad jurídica antes, durante y después de la existencia de la relación laboral. Ya que una manera sencilla y práctica de proteger tanto al patrono como al trabajador, se da



cuando al momento de iniciar la relación de trabajo, estos celebran por escrito un contrato individual de trabajo, con esto, no solamente conocerán las condiciones que regirán la relación sino que el órgano encargado de inspeccionar el cumplimiento, en este caso de las normas relativas al contrato de trabajo, conocerá la existencia de esa relación laboral, revisará las condiciones en las que se desarrollará y podrá inspeccionar el cumplimiento de las mismas.

La Inspección General de Trabajo, debe velar porque patronos y trabajadores cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o las que se emitan en lo futuro, así lo establece el Artículo 278 del Código de Trabajo, por lo cual otra ventaja para los sujetos de la relación laboral al elaborar un contrato individual de trabajo de forma escrita es que esta entidad a través de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, puedan velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en el ejercicio de su empleo, ya que la Inspección de Trabajo al momento de recibir el ejemplar del contrato de trabajo celebrado, verifica que el contrato cumpla con las formalidades legales, no solamente de contenido, sino que además cumpla con las garantías mínimas de los trabajadores y lo establecido en el Código de Trabajo y demás normas aplicables.

Otra ventaja que conlleva la realización del contrato individual de trabajo de forma escrita, es que este constituye un medio de prueba de la relación laboral, constituye un medio importante de certeza, que además facilita la prueba de la existencia de la relación laboral, ya que es la obligación del empleador de informar a sus empleados de



los términos del contrato mediante un contrato escrito, una oferta de empleo u otros documentos que indiquen los aspectos esenciales del contrato o la relación de trabajo.

5.4. Creación de mecanismos funcionales para la elaboración de un contrato individual de trabajo de forma escrita

La falta de celebración del contrato de trabajo de forma escrita es frecuente en el campo laboral, desafortunadamente resulta imposible dar un porcentaje exacto, con qué frecuencia se produce, es un instrumento idóneo para que los patronos no lo realicen, y uno de los factores que conlleva a esto, es la ausencia de mayores formalismos que caracteriza dicho contrato, por lo que es necesario que dicha figura jurídica deba contar con sus regulaciones específicas y sanciones especiales, a las cuales se debe dar la importancia que merecen, ya que su incumplimiento deriva la violación a normas de singular importancia y que afectan intereses sumamente protegidos.

De muy poco o de nada sirve lo establecido en la legislación laboral, si no existe el ejercicio de una acción inspectora honesta, eficiente, responsable y decidida a dar cumplimiento a lo establecido en ella, que se encuentre determinada a exigir el cumplimiento de las disposiciones legales que dan la protección a los sujetos de una relación laboral, si bien es cierto que resulta imposible determinar o detectar cuando no se elabora un contrato y que por muy meticulosa que sea la visita de la inspección, difícilmente puede llegar el inspector a descubrir las infracciones enmascaradas o encubiertas, es por ello, de suma importancia la capacitación permanente a los



trabajadores y las visitas periódicas de oficio a los centros de trabajo de parte de los inspectores, para enterarse de cómo se desenvuelve la relación entre el patrono y el trabajador.

La Inspección General de Trabajo debe programar visitas constantes a los centros de trabajo con el fin de verificar el cumplimiento de la norma legal en cuanto a la celebración y presentación del contrato de trabajo de forma escrita, además de constatar el cumplimiento de lo establecido en este, para ello el patrono debe celebrar un contrato de trabajo de forma escrita y el trabajador denunciar la falta de este, lo cual resulta muy difícil ya que el trabajador tiene recelo de perder el trabajo que recién inicia, y es que en principio todos los trabajadores tienen acceso a los tribunales, sin embargo, en la realidad social de nuestro país, las posibilidades son muy escasas, muy pocos trabajadores pueden intentar acciones administrativas y menos judiciales, las cuales resultan largas, tediosas, costosas y de resultados inciertos, por lo que se hace necesario que tanto administrativa como judicialmente los procedimientos y procesos, sean más rápidos o bien se respeten los plazos establecidos en la ley.

Un mecanismo del cual debe hacer uso el Ministerio de Trabajo y Previsión Social es la tecnología, ya que en la actualidad es un medio que ha impactado por ser útil y beneficioso en muchas áreas, pues nos permite mejorar la organización del trabajo, nos permite reducir tareas repetitivas, mejorar la gestión interna de un proceso, ofrecer y recibir más y mejores servicios individuales y colectivos, todo esto con el fin de que los servicios que se ofrecen sean excelentes y actualizados, por lo que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de la Dirección General de Trabajo y el



Departamento de Registro Laboral, debe crear un sitio en el cual los patronos puedan presentar de una forma más rápida y sencilla los contratos de trabajo de forma escrita, ya que en la actualidad este Ministerio cuenta con un sitio web que nunca se encuentra disponible para los usuarios.

Esto se logra con la implementación de sitios o páginas web que sean actualizadas constantemente por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la cual los usuarios reciban una rápida respuesta a sus interrogantes, en la actualidad la página web del Ministerio de Trabajo y Previsión Social no se encuentra actualizada y las interrogantes de los usuarios son contestadas en el término de quince días aproximadamente, lo cual de poco o nada sirve a la población quien tiene dudas frecuentemente sobre la problemática constante que puede surgir en la relación laboral.

En algunos países es utilizado el registro en línea de los contratos individuales de trabajo por parte de los patronos, este sistema de registro tan novedoso, permite que los patronos puedan presentar de una manera más fácil, rápida y sencilla los contratos individuales de trabajo que celebran con sus trabajadores, tal es el caso de la República del Perú que a través de su Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, ha creado una página de internet en la cual al ingresar cada patrono un usuario que han adquirido previamente, ingresan a un Registro Electrónico en donde presentan el contrato de trabajo, posteriormente es revisado por la Inspección de Trabajo, quien se encarga de realizar una notificación electrónica de recibido, aprobado y registrado.



De lo anterior se desprende que existen pequeños cambios que se pueden dar dentro de las entidades encargadas de la inspección de trabajo, muchos de ellos ya existen, algunos se pueden implementar con facilidad, sin embargo, se requiere de la disposición e interés de estas entidades para impulsar esos cambios, además se debe tomar en cuenta, que aunque el derecho de trabajo se creó con el fin de proteger al trabajador, no se debe olvidar que el patrono también es un sujeto dentro de la relación laboral, y que de este depende otorgar al trabajador garantías que superen las establecidas como mínimas contenidas por la ley, el Estado debe trabajar de la mano con trabajadores y patronos y darles mecanismos y herramientas que tiendan a que las relaciones no sean una lucha constante entre capital y trabajo, y se tienda a que ambos sujetos trabajen de la mano para la dignificación del trabajador y prosperidad de la empresa. Asimismo el patrono debe comprender que al elaborar un contrato de trabajo de forma escrita, que cumpla con todas las formalidades y garantías que establece la ley para el trabajador, le proporciona a este mayor seguridad y confiabilidad y de esta forma emprenderá su actividad con mayor efectividad y eficiencia, además el patrono podrá obtener un mayor rendimiento del trabajador.

Si bien es cierto que la elaboración de un contrato de trabajo de forma escrita no constituye por sí mismo la solución a los conflictos que puedan existir entre patrono y trabajador, si brinda la certeza que lo acordado en él será cumplido a lo largo de la relación laboral, convirtiéndose este en el primer eslabón para la creación de una relación basada en derecho, ya que los contratos de trabajo celebrados por escrito están para apoyar al patrono y al trabajador, y lo más responsable que deber hacer un patrono en su organización es que los acuerdos por los cuales nace una relación



laboral, siempre se celebren por escrito para demostrar que la relación efectivamente existe o ha existido y también para demostrar los beneficios pactados.

Las causas de violación de los derechos laborales en la contratación se deben principalmente a la falta de aplicación de las leyes laborales y al desconocimiento generalizado sobre la naturaleza jurídica y características básicas de la contratación laboral y la debilidad de las instituciones administrativas y judiciales para hacer cumplir la legislación laboral, este fenómeno se ha extendido mucho en los países en vías de desarrollo, aunque también se observa con menor frecuencia en los países industrializados, y los medios tradicionales para cumplir con las leyes de trabajo no se aplican como es debido. Desafortunadamente aún existe mucho camino por recorrer, el Estado de Guatemala debe comprometerse y tiene la obligación de promover la erradicación de la pobreza y hacer realidad la justicia social de los trabajadores, haciendo que se cumplan las leyes laborales y se realicen diálogos entre patronos y trabajadores, tratando de armonizar intereses.



CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que los patronos no celebran contratos de trabajo de forma escrita, lo que perjudica tanto al trabajador como al mismo patrono, ya que por una parte, la falta de éste es imputable al patrono; y por la otra, al trabajador a quien con mayor frecuencia le son violentados sus derechos ante la falta material de un documento en el cual se establezcan sus condiciones de trabajo.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo no cuenta con medios tecnológicos que faciliten la presentación de contratos de trabajo de forma escrita, tampoco realiza procedimientos encaminados a divulgar la importancia de la celebración y presentación de este contrato, demostrando así, falta de interés en esta figura.
3. La Inspección General de Trabajo a través de sus inspectores no realiza visitas constantes a los centros de trabajo con el fin de verificar el cumplimiento de las normas legales en cuanto a la celebración y presentación del contrato de trabajo de forma escrita, además de constatar el cumplimiento de lo que en él se establece.





RECOMENDACIONES

1. El Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, en conjunto con la Inspección General de Trabajo, deben trabajar para poder determinar la importancia de formular reglamentos específicos y normas protectoras específicas relativas al contrato individual de trabajo de forma escrita, a fin de lograr que los patronos cumplan con la celebración de estos.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del Departamento de Registro Laboral de la Dirección General de Trabajo, debe crear mecanismos tecnológicos para que el patrono pueda de esta manera cumplir con lo dispuesto en la ley con relación a la elaboración y presentación de un contrato de trabajo de forma escrita, de una manera más fácil, rápida y sencilla.
3. Los inspectores de trabajo deben realizar inspecciones constantes a las empresas, con el fin de verificar no solamente que los patronos cumplan con la elaboración de contratos de trabajo de forma escrita para sus trabajadores, sino también para verificar que se estén cumpliendo con las condiciones pactadas en el contrato de trabajo escrito.





BIBLIOGRAFÍA

- BAYON CHACÓN, Gaspar. **Contratos especiales de trabajo**. Madrid, España: Ed. Dear, 1985.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel. **El contrato de trabajo**. México, D.F.: Ed. Acabado Editoriales Incorporados, S.A. de C.V.; 2004.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Vols. 1 y 2; Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba; 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L.; 1972.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Mundo Atlántico; 1945.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L.; 1998.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L.; 2001.
- COUTURE, Eduardo J. **Estudios de derecho procesal civil**. 2t.; 3a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma; 1979.
- DE FERARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. Vols. 1 y 2; 2a ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Palma; 1985.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 1 Vol.; 9a ed.; México: Ed. Porrúa, S.A.; 1979.
- FERRARI, Francisco. **La simulación de los negocios jurídicos**, traducida al español por Rafael Atard y Juan A. de la Puente; Madrid, España: Ed. R.P.D.; 1986.



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

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal individual de trabajo**. 1t.; Guatemala: Ed. Estudiantil Fénix; 2007.

GARCÍA MARTÍNEZ, Roberto. **El contrato de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea; 1991.

GARRIDO RAMÓN, Alena. **Derecho individual del trabajo**. México, D.F.: Ed. Impresora y Editora Rodríguez, S.A. de C.V.; 2004.

Grupo Editorial Océano. **Diccionario ilustrado océano de la lengua española**. España: Ed. Océano, S.A; s.f.

MARIGO, Susana. **El contrato individual de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea; 1981.

MESQUITA BARROS, Jr. **Las relaciones individuales de trabajo**. Madrid, España: Ed. Torreblanca; 1987.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, S.R.L.; 1979.

POZZO, Juan D. **Derecho del trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediar; 1948.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. 2t.; 3a. ed.; Madrid, España: Ed. Ediciones Pirámide, S.A.; 1976.

RAMIREZ GRONDA, Juan D. **El contrato de trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Ed. La Ley B.S.; 1945

RIVAS, José. **Los directivos sindicales**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ateneo; 1993.



SCHULDREICH TALLEDA, Héctor A. **Contrato de trabajo**. Buenos Aires, Argentina:
Ed. Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma; 1977.

Legislación:

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

Código de Trabajo y sus reformas. Congreso de la República de Guatemala. Decreto
Número 1441. 1961.

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala.
Decreto Ley 106. 1963.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de
Guatemala. Decreto Ley 107. 1964.