

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SIMULACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO
COMO FORMA DE DESVIRTUAR SU NATURALEZA JURÍDICA, EN LAS
RELACIONES LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ESTADO**

JOSÉ DAVID GONZÁLEZ AGUILAR

GUATEMALA, JUNIO DE 2014

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

**ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SIMULACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO
COMO FORMA DE DESVIRTUAR SU NATURALEZA JURÍDICA, EN LAS
RELACIONES LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ESTADO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOSÉ DAVID GONZÁLEZ AGUILAR

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, junio de 2014

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

DECANO:	MSc. Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Mario Roberto Méndez Álvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Luis Fernando López Díaz

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Licda. Rosa Amalia Cajas Hernández
Vocal:	Lic. Gerardo Prado
Secretaria:	Licda. Dilia Augustina Estrada García

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Roberto Samayoa
Vocal:	Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández
Secretario:	Lic. César Augusto López López

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



Lic. Adolfo Solís Escalante
Abogado y Notario

Guatemala, 29 de febrero de 2013

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



Dr. Mejía:

Como Asesor de tesis del Bachiller: **JOSÉ DAVID GONZÁLEZ AGUILAR**, quien se identifica con el número de carné: 200411931 en la elaboración del trabajo intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SIMULACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO COMO FORMA DE DESVIRTUAR SU NATURALEZA JURÍDICA , EN LAS RELACIONES LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ESTADO ”**, me complace manifestarle que:

1. El trabajo analiza un estudio de la simulación de los contratos de trabajo, constituyendo un tema de actualidad, no sólo del derecho laboral, sino también del derecho administrativo.
2. Se emplearon los métodos apropiados, siendo utilizados los siguientes: el método sintético, se empleó para determinar cada una de las causas que conlleva el constante aumento de la simulación en los contratos de trabajo; el método deductivo, para establecer los principios doctrinarios que fundamentaron el trabajo de la simulación de los contratos; y el analítico; para establecer las causas que han llevado a desvirtuar la naturaleza jurídica en las relaciones laborales de servidores públicos y el Estado.
3. La bibliografía empleada tiene relación directa con los capítulos y con las citas bibliográficas de la tesis. Las conclusiones y recomendaciones se relacionan entre sí y con el contenido del trabajo referido. Durante la revisión de la tesis, señalé al sustentante una serie de modificaciones, debido a que estime necesarias para comprender de una mejor forma el tema en investigación;



Lic. Adelso Solis Escalante
Abogado y Notario

encontrándose el Bachiller JOSÉ DAVID GONZÁLEZ AGUILAR conforme, por lo que la redacción utilizada fue la adecuada.

4. El tema de la tesis es una contribución científica y de útil consulta en la rama del derecho laboral, tanto para profesionales como para estudiantes, al establecer la simulación de los contratos de trabajo en las relaciones laborales de los servidores públicos.

El trabajo de tesis, efectivamente reúne los requisitos de carácter legal, por lo cual emito **DICTÁMEN FAVORABLE** de conformidad con el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; para su posterior evaluación por el Tribunal Examinador, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente,


Lic. Adelso Solis Escalante
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. Adelso Solis Escalante
Asesor de Tesis
Colegiado 5983



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

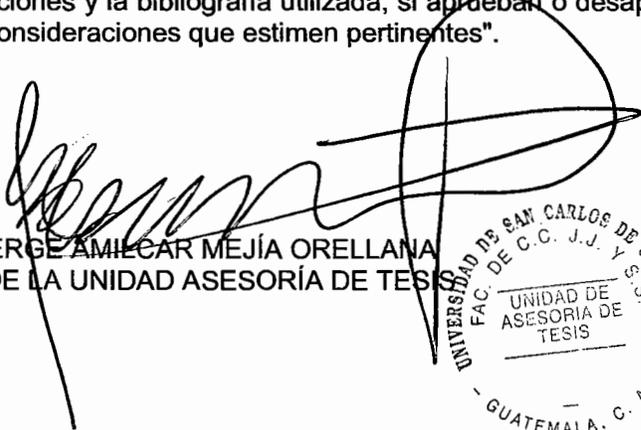
Ciudad Universitaria, zona 12
GUATEMALA, C.A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
Guatemala, 07 de marzo de 2013.

Atentamente, pase al LICENCIADO OTTO RENE ARENAS HERNÁNDEZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante JOSÉ DAVID GONZÁLEZ AGUILAR, intitulado: "ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SIMULACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO COMO FORMA DE DESVIRTUAR SU NATURALEZA JURÍDICA, EN LAS RELACIONES LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ESTADO."

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


BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc.Unidad de Tesis
BAMO/iyr.



Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado No. 3805



Guatemala, 12 de abril de 2013.

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



En atención a la providencia de la Unidad de Asesoría de Tesis, de fecha siete de marzo del año dos mil trece, se me nombró Revisor de Tesis del Bachiller **José David González Aguilar**, quien se identifica con el carné estudiantil 200411931, quien elaboró el trabajo de tesis intitulado: **“ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SIMULACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO COMO FORMA DE DESVIRTUAR SU NATURALEZA JURÍDICA, EN LAS RELACIONES LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ESTADO”**, habiendo revisado el trabajo recomendado, me permito hacer de su conocimiento que considero adecuado el contenido y la forma de tesis a partir de lo siguiente:

- a) El trabajo de tesis del bachiller González Aguilar, es de suma importancia técnica y científica, debido a que contiene un amplio contenido jurídico y doctrinario en relación al desarrollo que ha tenido hoy en día las nuevas modalidades de contratación laboral, dando así surgimiento a la simulación de los contratos de trabajo, constituyendo un tema de actualidad del derecho laboral.
- b) Los capítulos del presente trabajo, tienen un orden lógico que permiten determinar con claridad el contenido de los temas desarrollados en la investigación. El sustentante realizó la tesis utilizando los métodos analítico, sintético, inductivo, deductivo y la técnica bibliográfica y con ello se tiene un panorama más amplio con respecto de los datos suministrados. La redacción utilizada fue la adecuada.
- c) La elaboración del trabajo está contribuyendo con un aporte científico en el ámbito del derecho laboral.
- d) Las conclusiones y recomendaciones han sido redactadas de manera clara y sencilla para establecer el fondo del trabajo de investigación en congruencia con el tema investigado, ya que son objetivas, realistas y delimitadas, haciendo constar que atendió a las sugerencias y observaciones señaladas.



Lic. Otto René Arenas Hernández
Abogado y Notario
Colegiado No. 3805

e) La legislación y los textos utilizados constituyen bibliografía correcta y acertada conforme a este nuevo fenómeno que se ha ido desarrollando a través del tiempo y que hoy en día es punto de interés.

Debido a lo anteriormente expuesto, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, en virtud de que el trabajo de tesis de grado del autor amerita seguir su trámite hasta su total aprobación para ser discutido en su Examen General Público de Tesis y poder optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, tomando en cuenta que cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Atentamente,

Lic. Otto René Arenas Hernández
Revisor de Tesis
Colegiado 3805

LIC. OTTO RENE ARENAS HERNANDEZ
ABOGADO Y NOTARIO



USAC
TRICENTENARIA
Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 03 de septiembre de 2013.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ DAVID GONZÁLEZ AGUILAR, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DE LA SIMULACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO COMO FORMA DE DESVIRTUAR SU NATURALEZA JURÍDICA, EN LAS RELACIONES LABORALES DE SERVIDORES PÚBLICOS Y EL ESTADO. 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.

Lib. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, sabiduría, salud y entendimiento para poder alcanzar este triunfo.
- A MIS PADRES:** JACOBO GONZÁLEZ Y ROMELIA AGUILAR, por ser el regalo más bello que Dios me ha dado, por todo su cariño, amor y comprensión, pero sobre todo por sus consejos y el apoyo que me han brindado para convertirme en lo que hoy soy. Un hombre de bien y de éxito.
- A MIS HERMANOS:** Por ser un pilar fundamental en mi vida y en este logro, por su constante apoyo y cariño, pero sobre todo por sus inmensas motivaciones en los momentos más difíciles.
- A MI NOVIA:** Por su amor, apoyo, paciencia y comprensión brindada.
- A MIS AMIGOS:** Familiares y demás personas, por las inmensas alegrías compartidas, pero sobre todo por los momentos tristes y difíciles en los cuales me apoyaron y me brindaron su cariño, consejos y motivaciones para poder concluir este largo pero bello camino del triunfo.
- A MI TRICENTENARIA:** Universidad de San Carlos de Guatemala y especialmente a la facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por permitirme alcanzar este sueño y anhelo: Ser un profesional del derecho.

A todos ustedes que hoy asisten a este acto.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i
CAPÍTULO I	
1. Derecho del trabajo.....	1
1.1. Qué es el derecho de trabajo.....	4
1.2. Elementos fundamentales del derecho de trabajo.....	7
1.3. Características del derecho de trabajo.....	8
1.4. Objeto del derecho de trabajo.....	12
1.5. Principios del derecho de trabajo.....	12
CAPÍTULO II	
2. La relación laboral.....	21
2.1. Generalidades.....	22
2.2. Regulación legal.....	28
CAPÍTULO III	
3. Contrato de trabajo.....	37
3.1. El contrato en general.....	38
3.2. Contrato individual de trabajo.....	40
3.2.1. Origen de su regulación legal y concepción en la ley.....	44
3.2.2. Objeto del contrato de trabajo.....	51



Pág.

3.2.3. Elementos del contrato de trabajo.....	52
---	----

CAPÍTULO IV

4. El contrato de servicios profesionales.....	63
4.1. Generalidades.....	65
4.2. Clasificación.....	66
4.3. Elementos.....	69
4.4. Naturaleza.....	71
4.4.1. En cuanto a las prestaciones laborales.....	72
4.4.2. De la forma de obtención del salario en un contrato de servicios profesionales.....	72
4.5. Ejemplo de un contrato de servicios profesionales.....	75
4.6. Análisis de la existencia de una relación laboral en los contratos de servicios profesionales con características de contrato de trabajo.....	77
4.6.1. La relación de trabajo como garantía constitucional.....	78
4.6.2. Necesidad de establecer una nueva concepción en las contrataciones estatales.....	83
CONCLUSIONES.....	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89

INTRODUCCIÓN

El tema objeto de estudio fue seleccionado debido a considerar que es necesario que el Estado cumpla con su función de garantizar la seguridad jurídica de los habitantes del país, con el propósito de aportar que se garantice esta función y determinar si está vulnerando los derechos de los trabajadores, el propósito de este estudio jurídico doctrinario, es aportar a la solución de los problemas nacionales.

La hipótesis planteada fue comprobada, debido a establecer que el Estado de Guatemala viola los derechos laborales al efectuar la contratación bajo el renglón 029.

La información consultada de autores sobre el tema permitió determinar el contenido de los objetivos planteados en el plan de investigación, entre los objetivos planteados destacan: a) Revisar la legislación relacionada, la doctrina y demás fuentes y tener un punto de vista teórico y conceptual; b) Establecer las diferencias entre la contratación laboral y la contratación civil y c) Proponer soluciones a la problemática planteada. Mismos que han sido cumplidos en proceso de investigación.

La tesis consta de cuatro capítulos: el capítulo uno, aborda lo relacionado a generalidades sobre el derecho de trabajo, como su concepto, características, elementos, objeto y principios; el capítulo dos, desarrolla los aspectos esenciales



que constituye la relación laboral, sus características y regulación; el capítulo tres, contiene los elementos relacionados con el contrato de trabajo, conceptos como el contrato en general, contrato individual, la regulación legal, el objeto de contrato y los elementos del mismo; finalmente el capítulo cuatro, contiene todo lo relacionado al contrato de servicios profesionales, sus generalidades, clasificación, elementos, naturaleza, todos estos desarrollados con el propósito de efectuar en la parte final el análisis del objeto de la investigación.

Fue utilizado el método deductivo pues se desarrolla de lo general a lo particular, el método de análisis fue utilizado en la realización de la presente tesis, pues inicialmente se procedió a separar el tema en lo que fueron considerados sus elementos constitutivos, siendo el caso de la construcción del título en los capítulos, después este en los sub temas a investigar, posteriormente aplicando el método sintético se procedió a la construcción de los contenidos de cada uno, para finalmente contar con el trabajo final, la técnica bibliográfica fue utilizada pues con el auxilio de material bibliográfico y documental fueron utilizados leyes, textos, documentos, diccionarios jurídicos, enciclopedias, internet; la técnica de fichas fue utilizada, pues se procedió a tabular los datos obtenidos de la investigación en fichas para su posterior transcripción al trabajo final.

Es mi interés que el trabajo pueda constituir una fuente de consulta para estudiantes y un aporte de carácter académico a la facultad de derecho.

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

“Las palabras castellanas trabajo y trabajar, del castellano antiguo trebejare (esfuerzo, esforzarse), no derivan de la usual latina labor (que da las castellanas labor y laborar)”¹, “la palabra trabajo viene de trabajar y esta del latin tripaliare. Tripaliare viene de tripalium (tres palos). Tripalium era un yugo con tres palos (tri) palos (palus) en los cuales amarraban a los esclavos para azotarlos.

En realidad, la relación de trabajo con tripalium no es de pegar sino sufrir. Se aplicaba a cualquier actividad que producía dolor en el cuerpo. Cuando se inventó esta palabra la mayoría de la población trabajaba en el campo haciendo esfuerzo físico, lo cual, en inglés significa trabajar”².

“En el mundo antiguo y en las comunidades primitivas no existe un término como el de trabajo con el que hoy englobamos actividades muy diversas, asalariadas y no asalariadas, penosas y satisfactorias, necesarias para ganarse la vida o para cubrir las propias necesidades. En el mundo griego se juzgaba que la cualificación y la distinción entre actividades era algo esencial. Aristóteles distinguía entre actividades libres y serviles y rechazaba estas últimas porque inutilizaban al cuerpo, al alma y a la

¹ <http://micarrerelaboralenit.wordpress.com/2012/08/23/el-origen-de-la-palabra-trabajo-proviene-de-un-elemento-de-tortura/>. (Guatemala: junio de 2013)

² <http://etimologias.dechile.net/?trabajo>. (Guatemala: Junio de 2013)

inteligencia para el uso o la práctica de la virtud; comparaba el trabajo que se hace para otros al del esclavo y criticaba con energía la actividad crematística que pone todas las facultades al servicio de producir dinero. Consideraba que la finalidad de la actividad tenía extrema importancia, pero dicho fin no se podía restringir a la utilidad de las actividades. Aristóteles entendía que las actividades son útiles (leer y escribir, por ejemplo, era útil para la administración de la casa; el dibujo para evaluar el trabajo de los artesanos), pero las actividades, a su entender, no debían perseguir siempre la utilidad. Buscar en todo la utilidad es lo que menos se ajusta a las personas libres y magnánimas. Era también preciso preguntarse, según él, en que modo determinadas actividades contribuyen a la formación del carácter y del alma”³

Las bases de la estructura del trabajo provienen de referencias antiguas como el código Hamurabí y la Biblia, pero principalmente en los siglos XIX y XX cuando aparecen las leyes que buscaban la protección de los trabajadores a causa del cambio de taller, a las fábricas en Europa.

El trabajo es considerado como un factor de producción, que supone el intercambio de bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades humanas, este hecho social crea la necesidad de regulación y es por ello que surge dentro del derecho, la rama del derecho de trabajo, que no es más, que el conjunto de normas de orden público que regulan las relaciones jurídicas, que tiene por causa el trabajo como hecho y que por gozar de un sistema homogéneo, además de un sistema administrativo y judicial propio,

³ Alvarez Dorronsoro, Javier. **El trabajo a través de la historia.** <http://www.filosofia.net/materiales/num/numero9a.htm>. (Guatemala: Agosto de 2013).

lo hacen ser autónomo de las demás ramas. Hoy en día el trabajo es la aplicación o ejercicio de las acciones humanas para la producción de algo útil. Se identifica con la persona misma, es también considerado como un bien del hombre, porque mediante este no solo se transforma la naturaleza adaptándola a las propias necesidades, sino que es una forma de realización del hombre como ser humano. Lo principal es señalar que la importancia del derecho del trabajo radica en la esencialidad del acto humano, destinado al mantenimiento y desarrollo de la existencia y coexistencia social, vocación y exigencia de la naturaleza humana. El trabajo es sinónimo y expresión de vida, es un carácter social de la función, ya que sólo es posible laborar verdaderamente a través de la colaboración directa o indirecta de otro ser humano, o sea trabajando, con, y para los otros.

El trabajo humano productivo puede dividirse en: por cuenta propia y por cuenta ajena. El primero se produce cuando los frutos del trabajo desarrollado son apropiados por el propio sujeto que lo ejecuta, mientras el segundo se produce cuando dichos frutos le corresponden a un tercero que le paga al sujeto ejecutor. El derecho laboral protege el trabajo por cuenta ajena, pues el sometimiento que supone laborar para un tercero significa la restricción del ejercicio de la libertad mientras esto se produce. Asimismo, ese trabajo humano productivo por cuenta ajena debe ser libre, es decir, debe provenir de un acto voluntario del trabajador o trabajadora, de conceder los frutos de su trabajo a un tercero. Esto lo diferencia del trabajo forzoso, en donde el trabajo resulta impuesto sobre la persona (por ejemplo, la esclavitud o la servidumbre). Este tipo de trabajo se encuentra prohibido por los ordenamientos nacionales e internacionales. Finalmente, el

trabajo es subordinado cuando la persona trabajadora se somete a la dirección del que lo contrata, diferenciándolo del trabajo autónomo donde el trabajador conserva la libertad de dirigir la prestación, aunque el fruto le corresponda a un tercero. Por ejemplo, la labor profesional de un abogado respecto a su cliente, o de un médico con su paciente; este tipo de relaciones muestran que el trabajador autónomo conserva la dirección de la prestación aunque sus beneficios le pertenezcan a un tercero.

1.1. Qué es derecho del trabajo

“La única metodología para profundizar en el derecho de trabajo, es el análisis detenido de los alcances, los límites y las imposibilidades de la voluntad del trabajador durante el desenvolvimiento de la relación laboral.”⁴

Se puede conceptualizar al derecho de trabajo como: “El resultado de causas económicas, sociales y políticas directamente ligadas al proceso productivo de una sociedad determinada, sometida a un orden jurídico en que el objeto primordial son las relaciones que se dan entre los sujetos productivos (capital y trabajo).”⁵

El derecho de trabajo también se puede conceptualizar como: “La rama jurídica que tiene por objeto la tutela de la clase trabajadora para fines de interés general.”⁶

⁴ Bayón Chacón, G. y E. Pérez Bótija. **Manual del derecho del trabajo**. Tomo I. Pág. 28

⁵ Echeverría Morataya, **Polanco. Derecho de trabajo I**. Pág. 27

⁶ Bayón. **Ob. Cit.** Pág. 34.



Rafael Alfonso Guzmán, considera que el derecho de trabajo: “Es el conjunto de preceptos de orden público, regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo, por cuenta y bajo la dependencia ajena, con el objeto de garantizar a quien lo ejecute su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre sujetos de esas relaciones.”⁷

Rafael Caldera, lo resume como: “Conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social.”⁸

El Artículo uno del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, regula que: “El presente código regula los derechos y obligaciones, de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.”

La Constitución Política de la República de Guatemala, sobre la cual gira el ordenamiento jurídico guatemalteco, dedica al trabajo la sección octava, del capítulo II y en el Artículo 101, establece: “El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

⁷ Guzmán, Rafael Alfonso. **Nueva didáctica de trabajo I**. Pág. 27

⁸ Caldera, Rafael. **Derecho de trabajo**. Pág. 19



Dentro de las conceptualizaciones y disposiciones enmarcadas a nuestra legislación, planteadas con anterioridad, existen múltiples autores que le dan diferentes definiciones sobre el término o el derecho de trabajo, sin embargo para el efecto de esta investigación la definición propia de derecho de trabajo es la siguiente:

Rama del derecho público a través de la cual se estudian los principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, los derechos y obligaciones que les corresponden a cada uno de ellos y crear las instituciones que permitan resolver sus conflictos.

El derecho de trabajo, tiene como pilares fundamentales varios principios, que no pueden identificarse con los principios generales del derecho. Américo Plá Rodríguez, expresa que los principios son: “Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existencias y resolver los casos no previstos.

Asimismo, dicho autor, recalca tres elementos sobre dicha noción:

- a) Un principio es algo más general que una norma, porque sirve para inspirarla, entenderla y suplirla. Es por eso que se habla de principios básicos fundamentales, pues sirven de cimiento a toda estructura jurídica normativa laboral.

- b) Por ser propios del derecho de trabajo sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad.

- c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y cohesión interna.”⁹

En un apartado posterior de este capítulo, se desarrollará, con mayor propiedad lo relacionado a los principios del trabajo derivado de su importancia, por el momento se mencionan por considerarse de importancia en la definición del autor en los elementos que el mismo describe.

Para el derecho del trabajo no toda actividad que implique un esfuerzo físico o mental puede ser considerada dentro de su ámbito de regulación, sino que tiene que cumplir con ciertas características, como son que sea personal, productivo, por cuenta ajena, libre e independiente.

1.2. Elementos fundamentales del derecho de trabajo

Tiene normas adjetivas y sustantivas.

- a) Obligatorio cumplimiento de las normas, ya que son impuestas por el Estado.

⁹ Plá Rodríguez, Américo. **Los principios del derecho de trabajo**. Págs. 1-9.

- b) Regula las relaciones entre la mano de obra y el patrono.

- c) Regula las relaciones entre patrono y trabajador.

1.3. Características del derecho de trabajo

Al igual que las demás disciplinas del derecho, el derecho de trabajo tiene características particulares del mismo, a nivel internacional, el derecho de trabajo, tiene las siguientes características:

Es autónomo: Porque a pesar de que forma parte del derecho positivo tiene sus propias normas, es independiente.

Es dinámico: Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.

Es de gran fuerza expansiva: Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.

Es imperativo: Como norma del derecho público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.



Es concreto y actual: En el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, contiene normas de carácter abstracto, la normativa está adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos y los regímenes especiales del trabajo, como por ejemplo el trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, trabajadores a domicilio, etcétera.

En Guatemala, el derecho de trabajo está regido por características ideológicas adaptadas a la realidad nacional, establecidas en el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, las cuales son:

a) El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores.

Porque trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente. Esta característica ideológica se encuentra fundamentada en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, que establece: Tutelaridad de las leyes de trabajo: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta su necesidad y la zona en que se ejecuta.

b) El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales.

Protectoras al trabajador, irrenunciables únicamente para éste, llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, mediante los pactos colectivos de condiciones de trabajo. Dicha característica está fundamentada en el Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

c) El derecho del trabajo es un derecho necesario e imperativo.

De la aplicación forzada que se hace en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, se hace la deducción, que dicho principio limita el principio propio del derecho común denominado autonomía de la voluntad, el cual erróneamente supone que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social.

Según el Artículo 14 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, se deduce que son normas de orden público, puesto que tratan de mantener la armonía y estabilidad social y son aplicables a toda la colectividad; además, en las normas de derecho público, el Estado actúa como ente soberano, y la voluntad de las partes no puede cambiar las normas de orden público.



El hecho de la aplicación a la generalidad de la colectividad es de mucha importancia, derivado de la denotación del carácter público de la rama del derecho de la cual deviene.

d) El derecho del trabajo es un derecho realista y objetivo.

Derecho realista, porque considera que para resolver algún conflicto se debe estudiar al individuo (trabajador – patrono) en su realidad socio-económica. Y un derecho objetivo, porque su tendencia es la de resolver problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

e) El derecho del trabajo es una rama del derecho público.

Porque al ocurrir su aplicación, el interés que se protege es el interés social o colectivo, frente al interés individual o privado. Es por ello, que el Estado actúa como ente soberano o subordinado a toda la colectividad, cuya intención es la protección de las mayorías.

f) El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático.

Porque el derecho del trabajo debe reivindicar el interés y el derecho de las mayorías y de los pobladores, obteniendo así la dignificación económica y moral de los trabajadores, que en este momento vienen constituyendo la mayoría de la población.

Lo anterior también va en congruencia con la evolución del derecho, en el sentido de que en el transcurso de la historia en su apertura y construcción este tendió a democratizarse.

1.4. Objeto del derecho de trabajo

El derecho de trabajo, debido a que implica una serie de condiciones sociales, debe verse como un hecho social, en el cual se regula:

Los derechos y obligaciones tanto de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo.

Norma todo lo referente al salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelga, entre otros.

Y contiene los procedimientos que deben seguirse cuando surgen los conflictos de la relación jurídico-laboral.

1.5. Principios del derecho de trabajo

La necesidad e importancia de estudiar los principios en los que se funda el Derecho del Trabajo radica en la función fundamental que estos principios son determinantes en todas las disciplinas del Derecho, en el caso específico del derecho laboral, que por tratarse de una rama de relativo a la consolidación de elementos doctrinarios, es

fundamental que se apoye en principios que sustituyan la estructura conceptual que han permanecido por siglos de forma vigente y basados en la experiencia que tienen otras ramas jurídicas.

Los principios pueden ser establecidos en la legislación positiva así como en la jurisprudencia, son de orden público e irrenunciable para todo trabajador; se establecen como mínimos de garantías, cumpliendo además tres funciones específicas.

Estas funciones son: Informadora no es mas que es la manifestación de la dimensión axiológica de los principios, en virtud de la cual, éstos son concebidos como axiomas o postulados éticos que deben inspirar el ordenamiento jurídico positivo; función interpretativa, los principios son directrices que orientan la creación del derecho positivo hacia fines considerados valiosos, resulta que también se los puede concebir como ratio legis de las normas, o estableciéndose como los fines u objetivos perseguidos por el legislador y que deben orientar su interpretación teleológica y evolutiva y por ultimo tenemos la función normativa o integradora ya que estos forman parte del ordenamiento jurídico en calidad de fuentes normativas actúan como fuentes supletorias de la ley cuando está ausente o porque esta no se puede interpretar.

En efecto los principios son líneas directrices que sirven de base para la creación, interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Por lo tanto deben tener un sentido legítimo y legal para su existencia misma.

Los principios dan protección y permanencia al trabajador, lo amparan a la hora de que éste deba recurrir a las leyes, y por ende, generan o producen directrices y normas de conductas éticas, morales y de mínima aceptación en el comportamiento social. Los principios tratan de corregir los posibles desvíos que pudieran surgir por la desigualdad económico-social existente entre trabajador y patrono con ocasión del trabajo.

Es sabido que el ser humano necesita de un ordenamiento legal que regule el caos circundante en relación con la fuerza de trabajo, lo que a su vez requiere un orden o sistema legal dentro de los lógicos y razonables parámetros. Estos parámetros se llamarán protección, derechos básicos, y estabilidad en todo ámbito de la vida humana.

En definitiva se puede decir, que los principios surgen de la consciencia social, la cual está convencida que al momento de existir un trato justo entre patrono y trabajador con ocasión del trabajo, podrá lograrse un eficaz y óptimo desarrollo en la relación laboral.

Los principios entonces son: Lineamientos o líneas directrices que orientan la creación de normas jurídicas, la interpretación o aplicación de esas normas.

Entre los principios laborales están:

- a) **Tutelaridad:** Consiste en que el derecho de trabajo otorga a los trabajadores una protección preferente ante el patrono, para compensar la desigualdad económica existente. En sí, este principio alude a la función esencial que cumple el

ordenamiento jurídico laboral, al establecer un amparo preferente a la parte trabajadora, que se manifiesta en un desigual tratamiento normativo a favor o en beneficio del trabajador.

Este principio evidencia claramente la autonomía del derecho del trabajo. Aunque al parecer este principio viene a proteger a una de las partes, buscando así alcanzar entre ellas una igualdad sustantiva y real. La intervención del Estado en las relaciones laborales, fijando derechos mínimos a favor de la parte más débil (trabajador), le da una nueva configuración jurídica a la regulación de las relaciones de trabajo asalariado. De esta forma, con el derecho de trabajo cambia la forma de entender las relaciones laborales, y sólo se aplican supletoriamente las normas del nuevo derecho común, en todo caso.

Las relaciones laborales se caracterizan por la desigualdad material o real que existe entre sus partes, de manera que el específico carácter del derecho del trabajo deriva de su finalidad tuitiva o compensadora en garantía de la promoción de una igualdad real, que en el ámbito de las relaciones laborales exige un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador.

La realidad del trabajo asalariado justifica plenamente el tratamiento normativo diferente que entrega el derecho de trabajo. La idea central en que se inspira todo derecho social no es la igualdad entre las personas, sino la nivelación de las

desigualdades que entre ellas existen. La igualdad deja de ser así, punto de partida del derecho, para convertirse en la meta o aspiración del orden jurídico.

- b) **De derechos mínimos:** Consiste en que todos los derechos que establece la legislación laboral constituye un mínimo por debajo del cual, no es legal que se pacten condiciones de trabajo.
- c) **Irrenunciabilidad:** Consiste en que el trabajador se encuentra imposibilitado jurídicamente de privarse voluntariamente de los derechos que la legislación laboral establece en su favor. Por lo tanto, cualquier renuncia, disminución, limitación o tergiversación que se haga de los derechos de los trabajadores, es nula ipso iure.
- d) **In dubio pro operario:** Debe ser sobre la interpretación o alcance.

Interpretación: Actividad mental realizada para descubrir el sentido de lo que el legislador quiso regular.

Alcance: Se refiere a qué casos concretos se puede aplicar una norma o no. Todas las normas jurídicas aplicables a las relaciones de trabajo, en caso de duda en cuanto a su sentido y alcance, deben ser interpretadas en la forma que resulte más beneficiosa para el trabajador. Es decir, de entre dos o más sentidos de una norma, ha de acogerse aquélla que en cada caso resulte más favorable a

los intereses de los trabajadores. De lo anterior, se desprende que se trata de una regla que sólo juega en la interpretación de las normas y únicamente cuando hay duda sobre éstas.

- e) **Necesariedad:** Considera que el derecho de trabajo es necesario en cuanto a su existencia, en virtud de que si no existiera esta rama del derecho que regula condiciones de aplicación forzosa, el trabajador aceptaría cualquier trabajo, en donde las condiciones fueran impuestas solamente por el patrono.
- f) **Imperatividad:** Consiste en que el derecho de trabajo es obligatorio y no opcional en cuanto a su aplicación a las relaciones de patrono y trabajador con ocasión del trabajo, limitando así al principio de autonomía de la voluntad, que supone el derecho común.
- g) **Realismo:** Se refiere a que el derecho de trabajo toma en cuenta la situación socioeconómica, tanto del patrono como del trabajador.
- h) **Objetivo:** Consiste en que para resolver un conflicto se debe demostrar lo que se manifiesta, a través de hechos concretos y tangibles.
- i) **De naturaleza pública:** Porque el interés que se protege es el interés colectivo (interés del trabajador) frente al interés individual o privado; es decir, debe llevarse a cabo lo que beneficie a las mayorías.

- j) **Democratividad:** Consiste en que el derecho de trabajo reivindica el interés y el derecho de las mayorías, que en este caso, son los trabajadores.

- k) **Conciliación:** Consiste en que las normas del derecho de trabajo deben ser armonizantes entre patronos y trabajadores, con el objetivo de evitar los conflictos que puedan surgir de sus diferencias.

Funciones de los principios del derecho de trabajo

- a) **Orientadora e informativa:** Cumple con una función legislativa, dado que informa y delimita el accionar del legislador, poniéndole pautas supra-legislativas, ya que la función legislativa es la base del orden jurídico.

- b) **Normativa e Integradora:** Es también un elemento para cubrir vacíos legales. Actúa en forma supletoria de una ley, al existir ausencia de la misma; por lo tanto es integradora. En el derecho positivo que nos rige, cuando se puede resolver un dilema aplicando las normas que rigen el contrato o las leyes, se decide conforme a este principio de justicia social y a los generales del derecho del trabajo, buena fe y equidad.

- c) **Función Interpretadora:** Ya que fija reglas de orientación al juez para interpretar la norma en las controversias, y lo conduce hacia una interpretación correcta. También, está dirigida al abogado, al jurista y al doctrinario, que fuera de los

litigios concretos deben interpretar una norma. La ley no debe interpretarse conforme literalidades de vocablos usados, ni según pautas gramaticales rígidas, sino con arreglo a un significado jurídico profundo, puesto que por encima de lo dicho por las leyes en el texto literal, está la interpretación que a su espíritu se les da.

- d) **Unificante o de armonización de política legislativa y judicial:** Vela por la seguridad jurídica, evita que el juez o el legislador, sancionando leyes se aparten del sistema o creen sistemas paralelos.

El trabajo es un fenómeno social que genera relaciones entre las partes que contratan, de las cuales una parte será fuerte (patrono) y la otra débil (trabajador).

Por eso, al hablar de derecho de trabajo se hace referencia únicamente cuando reúna las características anteriormente mencionadas, pues no toda actividad que realizan los seres humanos puede regirse por el derecho de trabajo, debido a que en la relación laboral debe existir dirección inmediata y dependencia continuada.

Por lo manifestado, se considera que las normas jurídicas laborales deben de conocerse de manera muy profunda, teniendo muy claro cuáles son los principios del derecho laboral y en qué consisten las funciones de los mismos, siendo nuestro objetivo primordial y esencial defender y proteger los derechos laborales mínimos e irrenunciables de los trabajadores o en su caso proteger al patrono de los vejámenes



que puedan causar en algún momento los trabajadores que estén prestándole sus servicios laborales.

Es por ello que se debe comprender que, siendo los principios del derecho laboral los que dan base y sustento legal a las normas jurídicas, éstos deben ser considerados pilares fundamentales de toda interpretación y aplicación que se hagan de las normas jurídicas laborales.

A manera de conclusión se puede decir que el derecho del trabajo es una rama del derecho que estudia las relaciones entre patrono y trabajador, pero adicionalmente se puede agregar que esta disciplina jurídica tiene un objeto determinado y una serie de elementos fundamentales, características propias y principios que lo configuran como disciplina jurídica.

CAPÍTULO II

2. La relación laboral

Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo del trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente, queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo.

Las relaciones de trabajo se han ido diversificando, más en algunos países y sectores de actividad económica que en otros. Han pasado a ser mucho más versátiles y junto a la mano de obra asalariada que trabaja a tiempo completo, los empleadores, cada vez más están contratando a trabajadores en virtud de otras modalidades, lo que les permite utilizar sus servicios del modo más eficiente posible. Mucha gente acepta contratos de corta duración o conviene en trabajar sólo ciertos días por semana debido a la escasez de mejores oportunidades de conseguir empleo. Otros trabajadores consideran que esas opciones son adecuadas para ellos tanto como para la empresa. Recurrir a contratos de trabajo de diversos géneros, es un recurso legítimo tanto para que las empresas puedan hacer frente a los desafíos que se les plantean, como para que puedan atender las necesidades de mayor flexibilidad en el trabajo de ciertos

asalariados. Todas estas formas contractuales existen dentro del marco de la relación de trabajo.

2.1. Generalidades

Es el hecho de la prestación de servicio. La diferencia que existe con el contrato de trabajo es que en este existe un acuerdo de voluntades, en cambio la relación es el hecho mismo de la prestación.

Hace un siglo, el derecho del trabajo dejó la casa paterna del derecho civil y se llevó a algunos hermanos consigo, expresando un carácter expansivo. Hoy, al borde del tercer milenio, regresa a la casa paterna para introducirse en ella y proteger a otros hermanos que se quedaron allí.

Conceptualmente, las características del contrato de trabajo dependiente (locatio operarum o actividad laboral puesta a disposición del empleador) frente a la locación de servicios (locatio operis o ejecución de obra o servicio), separaban el derecho laboral y el civil, y por consiguiente las consecuencias jurídicas y económicas del trabajo individual en cada caso. No había mayor dificultad para jueces y académicos en discernir los casos límite, contando con las características propias de cada prestación, más aún por el carácter expansivo del derecho del trabajo y la claridad de la aplicación de sus principios.



Los indicadores de la subordinación eran la relación jerárquica; la sujeción a la función organizadora y directiva del titular y a la actividad propia de la empresa; la dación de órdenes e instrucciones y la voluntad prevaleciente del empleador; la dirección, control y el ejercicio del poder disciplinario y sancionador por quien proporciona el trabajo; el carácter personal del servicio, la exclusividad, la continuidad, el horario y los controles; el marco reglamentario interno, la prestación diaria, la disponibilidad personal, el lugar específico de la prestación y la ajenidad, entre otros; y como criterios para excluir la subordinación, la utilización de medios de producción propios; el uso de servicios de terceros; la percepción no salarial; el cumplimiento de prestaciones sociales por el locador; la organización autónoma y la no sujeción a órdenes o instrucciones, así como la ausencia de controles; la posibilidad de sustituir al prestador del servicio; la real o relativa equiparidad jurídica; la asunción de riesgos y gastos por el prestador del servicio; la percepción de ingresos (honorarios) usualmente mayores a los salariales para el prestador; la prestación del servicio o la ejecución de la obra por cuenta e interés propio; la no exclusividad y la temporalidad, entre otros.

El hecho de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral. Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Como elemento natural del contrato en el concepto legal, se indica la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia



del contrato de trabajo con otro u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su naturaleza.

La exclusividad para la prestación de los servicios, estima que debe adecuarse la norma a las disposiciones de la Constitución Política de la República de Guatemala, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral.

El Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio lo define de la siguiente manera: “Representa una idea principalmente derivada social de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo.”¹⁰

Es decir que con el solo hecho que una persona labore para otra en condiciones de subordinación, ya se ha creado una relación de trabajo entre ambas partes y que con dicha relación ya se han contraído una serie de derechos y obligaciones para las

¹⁰ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 835.

partes, los cuales deben ser respetados independientemente que exista o no un contrato de trabajo.

Para Guillermo Cabanellas el contrato de trabajo es “el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados con carácter económico; y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”¹¹; mientras que el Decreto 1441 del Congreso de la República, de Código de Trabajo en el Artículo 18 lo define como: “El vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”. tanto en el concepto de Cabanellas como en el artículo citado se menciona la existencia de una prestación continuada de servicios por la que se recibirá una remuneración a cambio, existiendo una dependencia o dirección, dicha circunstancia se materializa en la relación de trabajo; entonces, para que exista un contrato previamente debe darse una relación, no siendo posible la realización a la inversa, debido a que en el contrato se plasman las voluntades estipuladas en una relación de trabajo.

El concepto de relación laboral o de trabajo incluye el término subordinación para distinguir las relaciones regidas por el derecho del trabajo, de las que se encuentran reguladas por otros ordenamientos jurídicos.

¹¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo 2. Pág. 778.

“La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada el empleado o el asalariado (o, a menudo, el trabajador), y otra persona, denominada el empleador, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.”¹²

El derecho del trabajo nace como un conjunto de normas para proteger el trabajo subordinado. Por lo tanto en principio, el trabajo independiente queda fuera del alcance tuitivo de la disciplina jurídica. Las nuevas formas de trabajo independiente atacan la esencia misma del derecho del trabajo, su dimensión, su esfera de actuación.

Habrá ocurrido en realidad que el derecho del trabajo al resolver la institución jurídica del empleo subordinado, que además era la forma de trabajo predominante, no se ha quedado extasiado en la contemplación y profundización de este fenómeno, olvidando que la noción de dependencia debía volver la mirada a la dependencia económica

¹² <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>. (Guatemala 20 de octubre de 2012)

característica de los primeros tiempos del derecho del trabajo o debía extender expansivamente el concepto de dependencia a prestaciones para subordinadas o cuasi laborales, como las han calificado los juristas italianos y alemanes, respectivamente, para referirse a relaciones en que la subordinación no se presenta en su sentido tradicional.

Existen dos modalidades de poner fin a una relación laboral, la terminación y la rescisión, resaltando como características distintivas entre una y otra, lo siguiente:

La terminación puede darse por mutuo consentimiento, por concluir el trabajo o plazo contratado, por incapacidad manifiesta o muerte del trabajador, fuerza mayor o caso fortuito, incosteabilidad de la explotación, agotamiento del objeto de una industria extractiva, la quiebra de la empresa; en general podemos decir que en la terminación los casos se encuentran previstos por la ley y para que surja alguna de las causas es necesario que se cumpla la condición o plazo previstos, existiendo también el mutuo consentimiento de las partes; a diferencia de la rescisión en la cual se necesita que alguna de las partes ya sea patrón o trabajador incurran en uno o más de los casos previstos por la ley, para que la otra parte pueda ejercitar su derecho de rescindir el contrato sin responsabilidad para él.

El Código de Trabajo establece que relación laboral es: "El hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la

dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

Mario López Larrave, define la relación de trabajo en los siguientes términos: "El contrato individual de trabajo constituye indiscutiblemente la institución matriz en torno a la cual se ha venido construyendo el edificio del derecho laboral."¹³

2.2. Regulación legal

En el Código de Trabajo, se encuentra la siguiente definición: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

El contrato de trabajo fue regulado en el Código de Trabajo en el año de 1,947 en el Decreto 330 en el Título II, Capítulo primero; en el Código de Trabajo vigente Decreto número 1441, se encuentra regulado también en el Título II, Capítulo I, al igual que su ubicación en los códigos de trabajo, son pocas las modificaciones que ha sufrido estos dos decretos.

¹³ López Larrave, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada**. Pág. 8.

Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo 19 del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

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

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

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

El contrato individual de trabajo, como lo ordena el Artículo 20 del Código de Trabajo, obliga, no sólo a lo que se establece en él, sino:

- a) A la observancia de las obligaciones y derechos que el cuerpo de leyes mencionado o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores a los del código;
- b) A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

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 el Código de Trabajo otorga a los trabajadores.

Son condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra: la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono.

Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba de prestarse, el trabajador queda obligado a desempeñar solamente el que sea

compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social.

La falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo sólo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, o sea a las prestaciones que determinen el Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o de previsión social, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

El contrato individual de trabajo, según el Artículo 25 del Código de Trabajo, puede ser:

- a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación;
- b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra;

- c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada.

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

Todo contrato individual de trabajo, según el Artículo 26 del Código de Trabajo, debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

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

El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:

- a. A las labores agrícolas o ganaderas;

- b. Al servicio doméstico;
- c. A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días;
- d. A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se hubiere señalado plazo para la entrega siempre que éste no sea mayor de sesenta días.

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe 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.

En los demás casos, el contrato individual de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

El contrato escrito de trabajo, según el Artículo 29 del cuerpo de leyes mencionado, debe contener:



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

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

La prueba plena del contrato escrito, según el Artículo 30 del Código de Trabajo, sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono 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.

El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba y, al efecto, pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono.

Tal y como se aprecia en el contenido de este capítulo, la relación laboral no es sinónimo en sí de contrato, ya sea que hablemos de contrato de trabajo de servicios profesionales u otro tipo de contrato, es más bien la reafirmación de la vinculación



jurídica que mediante la materialización del inicio de la realización de un trabajo, a cambio de esa remuneración, deba ser regida por las leyes laborales y no por otras.

CAPÍTULO III

3. Contrato de trabajo

“Esta institución ha sido por Cabanellas como el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. Ramírez Gronda, a su vez, dice que es una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica o individual o colectiva) en forma continuada, a cambio de una remuneración. En las legislaciones modernas, este contrato no queda librado a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, por cuanto la ley le impone limitaciones, encaminadas principalmente a proteger los derechos del trabajador. Esas normas, por afectar el orden público no pueden ser renunciadas por los interesados en perjuicio del trabajador, aun cuando si mejoradas por contratantes. Esto es lo que mas prosperidad puede llamarse contrato individual de trabajo, que puede pactarse por escrito o verbalmente, si bien esta segunda forma es la más corriente.”¹⁴

“Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el

¹⁴ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 223.

que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”¹⁵.

3.1. El contrato en general

“Por pacto o convenio entre partes que sobre materia o cosa determinada a su cumplimiento puede ser compelidas (Dic. Acad.). Es una definición jurídica, se dice que hay contrato cuando dos o más personas se ponen de acuerdo sobre una declaración de voluntad común, destinada a reglar sus derechos. Capitant lo define como acuerdo de voluntades entre dos o más personas, con el objeto de crear entre ellas vínculos de obligaciones y también documento escrito destinado a probar una convención. Los contratos han de ser celebrados entre personas capaces y no han de referirse a cuestiones prohibidas o contrarias a la moral o a las buenas costumbres.”¹⁶

El contrato de trabajo es lógicamente un instrumento jurídico en el cual se consigna acuerdo de voluntades. “El contrato no es más que un acuerdo de voluntades; es el producto mismo de la plena libertad contractual, de la autonomía de la voluntad. Hay que admitir que esa figura, así perfilada, no encaja dentro del contexto laboral, ya que si

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 76

¹⁶ Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Págs. 217 y 218.

bien el acuerdo inicial de voluntades es libre, no lo son la totalidad de sus disposiciones, por cuanto entran en vigor los mínimos que la ley establece.”¹⁷

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

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

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

- a. El aspecto meramente jurídico, connotado con la suscripción del documento;

¹⁷ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 87.

- b. El aspecto económico connotado por la retribución que se entrega al trabajador como contraprestación al trabajo prestado.”¹⁸

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

3.2. Contrato individual de trabajo

Mario De La Cueva define el derecho individual del trabajo como el conjunto de normas que fijan las bases generales y deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida.

Este es el primer gran apartado hay que considerar los derechos y obligaciones de trabajadores y patronos, efecto inmediato de la relación de trabajo.

¹⁸ Franco López, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo**. Págs. 43 y 44.

- a) Obligaciones del trabajador: según la obra de Mario De La Cueva, la principal obligación del trabajador es desarrollar o poner al servicio de la empresa la cantidad de energía de trabajo que hubiere convenido. Pero, además y como obligación accesoria, hay que recordar que el deber de fidelidad, que consiste en la obligación de no ejecutar acto alguno que pueda redundar en perjuicio de los intereses de la empresa.
- b) Obligaciones del patrono: la obligación fundamental del patrono es la de pagar el salario, como contraprestación por la energía de trabajo recibida. Además, existen obligaciones accesorias: las de proporcionar al trabajador los materiales y útiles de trabajo, de guardar la debida consideración a la persona de los trabajadores; de extender certificados de buena conducta y eficiencia, cuando lo solicite el trabajador, al separarse de la empresa; de conceder permisos y licencias para el ejercicio de derecho de voto, o para que el trabajador desempeñe alguna comisión sindical o estatal.

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 dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma (Artículo 18 del Código de Trabajo).



- A) Conforme el Artículo 28 del Código de Trabajo, el contrato debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el empleador 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.
- B) En las empresas en que ejecuten trabajos de naturaleza especial o de índole continua, según determinación que debe hacer el reglamento, o en casos concretos muy calificados, según determinación de la Inspección General de Trabajo, se puede trabajar durante los días de asueto y de descanso semanal, pero en estos supuestos el trabajador tiene derecho a que sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso semanal, se le cancele el tiempo trabajado, computándose como trabajo extraordinario (Artículo 128 del Código de Trabajo).
- C) En cuanto a la duración de la jornada ordinaria de trabajo, conforme a los Artículos 102 inciso g) de la Constitución Política de la República de Guatemala y 116, 117 y 122 del Código de Trabajo, se puede observar lo siguiente:
- a) **La jornada diurna:** (comprendida entre las 06:00 y las 18:00 horas del mismo día), no puede ser mayor de 8 horas diarias ni de 44 horas semanales.

- b) **La jornada nocturna:** (comprendida entre las 18:00 horas de un día y las 06:00 horas del día siguiente), no puede ser mayor a 6 horas diarias, ni de 36 horas a la semana.
- c) **La jornada mixta:** (que abarca parte del día y parte de la noche, comprendiendo mayor número de horas de trabajo durante el día), no puede ser mayor de 7 horas diarias, ni 42 horas a la semana.
- d) **La jornada ordinaria:** puede dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso que se adapten racionalmente a la naturaleza del trabajo y necesidades del trabajador. Siempre que se pacte jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada, el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo (Artículo 119 del Código de Trabajo).
- D) Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias de trabajo, debe ser remunerado como mínimo con un 50% del salario ordinario (Artículo 102 inciso g) de la Constitución Política de la República de Guatemala y 121 del Código de Trabajo).

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo causas de excepción muy calificadas, (véase Artículos 122, 123 y 124 del Código de Trabajo).

- E) En cuanto al monto del salario, éste no debe ser inferior al salario mínimo legal establecido.
- F) En el apartado de estipulaciones, se deben consignar todas aquellas particularidades a que está sujeto el contrato o estén incluidas en el formato, como prestaciones, obligaciones y derechos que deriven del reglamento interior de trabajo o del pacto colectivo de condiciones de trabajo, jornadas extraordinarias, aprendizaje, sueldos diferidos, prestaciones en especie, etc.
- G) La plena prueba del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo, por lo que es procedente mantenerlo a disposición de las autoridades de trabajo y exhibirlo cuando sea requerido por las mismas.

3.2.1. Origen de su regulación legal y concepción en la ley

El contrato de trabajo aparecía conceptualizado en el Artículo 18 del Decreto 330 de la manera siguiente: "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, bajo dependencia continuada o dirección inmediata o delegada de esta última y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

Ahora en el Artículo 18 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el contrato de trabajo se encuentra conceptualizado de igual forma con la diferencia que este Artículo fue ampliado tres párrafos, con el objeto de aclarar el panorama y el campo de acción del contrato de trabajo, principalmente el hecho de que el contrato de trabajo se realice de manera accesoria en otro contrato de índole civil, haciéndole constar que no perderá su naturaleza y también que se aplicarán las normas del contrato de trabajo y del Código de Trabajo.

El Artículo 19 en los dos decretos aparece regulado de la misma forma, aduciendo que el contrato de trabajo basta para que exista y se perfeccione, con el inicio de la relación laboral y que es el hecho mismo de la prestación del servicio o la ejecución de la obra.

El Artículo 20 del Código de Trabajo, es modificado en forma completa pues en el Decreto 330, se regulaba las obligaciones que se derivan del contrato, estableciendo como vínculo necesario la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley. El Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, es modificado en el sentido de que las partes que suscriben un contrato de trabajo se obligan a cumplir lo establecido en el contrato de trabajo suscrito y además a las obligaciones observadas

en el Código de Trabajo y en los convenios internacionales ratificados por Guatemala, y que los derechos de los trabajadores establecidos en el Código de Trabajo en dichos contratos, deben ser superiores a estos.

También prohíbe que se modifiquen las condiciones del contrato sin la autorización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, estableciendo además cuales son las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o la ejecución de una obra.

El Artículo 21 del Código de Trabajo no sufre ninguna modificación, estableciendo que el trabajador debe desempeñar solamente el servicio que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado y condiciones físicas, siempre que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

El Artículo 22 del Código de Trabajo queda intacto, estableciendo que en todo contrato de trabajo debe entenderse por incluidos por lo menos las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución, el Código de Trabajo y sus reglamentos y demás leyes de trabajo.

El Artículo 23 del Decreto 330 regulaba la sustitución del patrono que no afecta al trabajador, pues existe solidaridad entre los dos en cuanto a las obligaciones establecidas en los contratos, ahora por acciones que nacieron en hechos posteriores a la sustitución, responderá únicamente el nuevo patrono, continua igual en el Código de Trabajo vigente.



El Artículo 24 establece que la falta de cumplimiento del contrato individual de trabajo o de la relación de trabajo, solo obliga a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva que contraen las partes que celebran un contrato de trabajo (patrono-trabajador) y quien incumpla queda obligado a la responsabilidad económica. No sufriendo ninguna modificación en el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

El Artículo 25 no se modifica y establece que el contrato individual de trabajo puede ser a tiempo indefinido, a plazo fijo o para obra determinada.

El Artículo 26 no sufre ninguna modificación y reza en cuanto a que el contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado a tiempo indefinido, salvo prueba en contrario, estableciendo además que cuando en un contrato individual de trabajo se halla ajustado a plazo fijo o para obra determinada y la empresa y sus labores son de naturaleza permanente o continua, el contrato debe tenerse a plazo indefinido; los contratos a plazo fijo o para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o la obra que se va a ejecutar.

El Artículo 27 establece que se puede contratar en forma verbal, no sufriendo ninguna modificación en el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

El Artículo 28 regula que el contrato de trabajo, cuando se celebre por escrito debe extenderse en tres ejemplares y que el tiempo en el cual debe presentarse un ejemplar a la Dirección General de Trabajo, es dentro de los 15 días posteriores a la celebración del contrato, los otros dos ejemplares es uno para cada parte. No sufriendo ninguna modificación.

El Artículo 29 no tiene ninguna modificación en los dos decretos, en cuanto a las formalidades que se deben llenar al celebrar el contrato individual de trabajo, pero se modifica en el inciso "h" segundo párrafo la palabra casos por contratos.

En el Artículo 30 se aclara todo el sentido, pues mientras en el Decreto 330 se regulaba únicamente el requerimiento del contrato individual de trabajo por las autoridades de trabajo; y si no se presenta o se omite algún requisito en el contrato de trabajo se le debe imputar al patrono. En el Código de Trabajo vigente se le da protección al trabajador, estableciendo que se tendrán por ciertas las estipulaciones del trabajador, salvo prueba en contrario del patrono.

El Artículo 31 estableció la capacidad para poder trabajar a los catorce años para personas de ambos sexos, así esta regulado en los dos decretos.

Al igual que en el Decreto 330 y en el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, el Artículo 32 regula lo mismo. No sufre ninguna modificación, en cuanto a que los menores de 14 años, sus representantes legales son los que deben



celebrar los contratos individuales de trabajo, al igual que percibir sus salarios, estableciendo además que se debe contar en este caso con la autorización de la Inspección General de Trabajo.

El Artículo 33 no fue modificado en cuanto a la prestación de servicios dentro de la república de Guatemala, pero si el trabajador debe prestar sus servicios en lugar distinto de donde vive, tiene la obligación el patrono de pagar los pasajes de ida y regreso en forma diaria; así también cuando se tenga que ir a vivir y si tiene que llevarse a su familia, el patrono deberá también pagarle los gastos razonables del transporte.

El Artículo 34, continúa con el mismo texto legal establecido en el Decreto 330 y en forma resumida regula las prohibiciones de celebrar contratos de trabajo por trabajadores para laborar fuera del territorio nacional, sin la autorización del Ministerio de Trabajo, pudiendo autorizar dichos contratos si llenan los requisitos siguientes:

- a) El establecimiento de un apoderado en la república por parte de la empresa que contrata para resolver cualquier conflicto que surja.
- b) La empresa o agente reclutador debe pagar los gastos de transporte al exterior e incluso los gastos de paso de frontera incluyendo los gastos de los familiares que lo deban acompañar.

- c) La empresa o agente reclutador debe depositar en un banco del sistema una cantidad de dinero que fije el Ministerio de Trabajo, para garantizar los gastos de repatriación.
- d) Que el contrato de trabajo se debe extender en cuatro ejemplares, enviando un ejemplar al agente diplomático del país donde vaya a laborar, con el objeto de que vigile el cumplimiento del contrato.

El Artículo 35 al igual que el anterior y por tener íntima relación, continúa sin ninguna modificación y regula lo relativo a quienes no puede autorizar el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para laborar en el extranjero y son:

- a) Los menores de edad;
- b) Los que no garanticen satisfactoriamente la prestación de alimentos a quienes dependan de él;
- c) Si los trabajadores son necesarios para la economía nacional;
- d) En aquellos casos en que se lesionen la dignidad del trabajador.

El Artículo 36 permanece sin ningún cambio y establece que las regulaciones anteriores no rigen para los profesionales titulados y aquellos técnicos cuyo trabajo requiere de un conocimiento muy calificado.

Con el Artículo 37 se finaliza las normas relativas al contrato individual de trabajo sin modificación alguna.

Tal y como puede apreciarse, el Código de Trabajo vigente incorpora algunos elementos importantes y conserva otros.

3.2.2. Objeto del contrato de trabajo

“El objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo.”¹⁹

“Al igual que en otros tipos de contratos, en el contrato de trabajo, es necesario, que el objeto tenga las características de ser posible, determinado y lícito. La posibilidad se refiere a la certeza que los servicios para los que ha sido contratado el trabajador, sean susceptibles de cumplimiento tanto física como legalmente. El objeto debe ser determinado, es decir, que deben estar concretamente establecidos los servicios a que se obliga el trabajador, los que también deben ser lícitos, es decir, no encuadrar dentro

¹⁹ Fernández Molina, Luis. **Ob. Cit.** Pág. 92.

de las actividades prohibidas por la ley -como la actividad delictiva- y que no se opongan a las buenas costumbres ni afecten el orden público.»²⁰

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

3.2.3. Elementos del contrato de trabajo

En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos aunque con algunas características especiales, los elementos comunes a todos los contratos.

- a. La capacidad
- b. El consentimiento
- c. El objeto

La capacidad, es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derechos y obligaciones. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad, la de goce y de ejercicio.

²⁰ Zabaleta Menendez, Elsa Aracely. **Decadencia del contrato de trabajo por desnaturalización de su Contenido y esencia en la legislación laboral guatemalteca.** Pág. 27.

La capacidad de goce "Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica."²¹

La capacidad de ejercicio, también llamada de derecho, es inherente a toda persona humana, por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica y que consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones.

La capacidad de obrar o de ejercicio, es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. "Es la facultad de cumplir por si mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos."²²

La capacidad, de conformidad con nuestro ordenamiento civil, Artículo número ocho del Código Civil, Decreto-Ley número 106, está definido así: "La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley".

En el derecho del trabajo guatemalteco, tienen capacidad de ejercicio los mayores de edad y los menores de edad que tengan catorce años o más, así como los insolventes y fallidos; y en casos de excepción calificada y previa autorización escrita de la Inspección General de Trabajo, los menores de catorce años pueden trabajar en

²¹ Fernández Molina, Luis. **Ob. cit.** Pág. 90

²² **Ibid.**

jornada ordinaria diurna, cuyo contrato de trabajo debe celebrarse con sus “representantes legales”.

“Se discute en doctrina sobre las razones por las cuales se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual, resumiéndose en las siguientes:

- a. Porque el contrato de trabajo es fácil de rescindir, lo que no implica que exista un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador;
- b. La incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo existe las condiciones mínimas establecidas por el Estado;
- c. La Inspección General de Trabajo, controla la ejecución del contrato;
- d. Por el carácter personal del contrato en la realización del mismo, el que lo ejecuta tiene derecho a obtener los ingresos para su subsistencia o sostén;
- e. Siendo el trabajo el único medio de vida para la mayor parte de la población y los altos índices de desempleo, desintegración familiar, etc., el menor de edad se ve obligado a trabajar.”²³

²³ Orozco Fuentes, Melvy Lucrecia. **Naturaleza jurídica de la contratación por servicios y sus convergencias con la contratación laboral.** Págs. 29 y 30.

El consentimiento es el elemento común de los contratos, se deriva de la autonomía de la voluntad de las partes y es la potestad que poseen los individuos para regular sus derechos y obligaciones mediante su voluntad manifestada en un contrato que obliga legalmente a las partes, siempre que lo pactado no sea contrario a la ley, el orden público, la moral o las buenas costumbres.

Según los Artículos 12 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala: “En el Derecho de Trabajo, se considera que el consentimiento del trabajador en la contratación de sus servicios no surge espontáneo ni libre, sino forzado por las circunstancias económicas que padezca y por la necesidad que tenga de laborar, por el consentimiento manifestado en el contrato de trabajo por el trabajador, tiene características muy especiales, pues la autonomía de la voluntad esta restringida por las leyes laborales y es *nula ipso jure*, cualquier estipulación en contrario. Al contrario toda manifestación de voluntad de las partes manifestada en un contrato de trabajo, que represente para el trabajador mejores derechos y condiciones que el mínimo garantizado por la legislación, tiene plena validez y obliga a las partes”.

El Artículo 49 del Código de Trabajo, somete los contratos de trabajo (individuales o colectivos) existentes o futuros, ha adaptarse a las condiciones de trabajo estipuladas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo en las empresas, industrias o regiones que afecte, por ser ley profesional entre las partes.

En el contrato de trabajo, el consentimiento se da más que todo en la manifestación de voluntad de las partes de entablar una relación de trabajo, pero la regulación de la relación de trabajo, corresponde obligadamente a un mínimo de condiciones y derechos fijados por la ley a favor del trabajador para nivelar la desigualdad económica existente en este, respecto a su patrono.

Dentro de los elementos esenciales, llamados también elementos propios, determinantes o resolutivos del contrato individual de trabajo encontramos:

- a. Prestación personal del servicio
- b. Subordinación
- c. Salario
- d. Ausencia de riesgo
- e. Estabilidad

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

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

En la ausencia de riesgo, debe tomarse en cuenta que el contrato de trabajo establece la certeza en la relación de trabajo, y este factor o elemento debe cumplirlo el patrono, quien es el responsable.

En cuanto a la estabilidad, esta debe ser tomada en cuenta por el hecho de que un contrato de trabajo formaliza la relación laboral, dando relativa estabilidad a la misma.

Dentro de los elementos personales o subjetivos (las partes). El trabajador: Es la persona individual o física, que se obliga a prestar un servicio intelectual, material o de ambas clases, o a la ejecución de una obra a favor de una persona individual o jurídica, a cambio de una remuneración.

El Artículo 61 del Código de Trabajo regula las obligaciones del patrono:

- a) Enviar un informe impreso dentro de los 2 primeros meses de cada año, con los egresos totales, nombres y apellidos de sus trabajadores. Las normas de este inciso no son aplicables al servicio doméstico;

- b) Preferir en igualdad de circunstancias a los guatemaltecos;
- c) Guardar la debida consideración de obra y palabra a sus trabajadores;
- d) Dar oportunamente, útiles, instrumentos y herramientas necesarias;
- e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador;
- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen, previa identificación;
- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que este pierda cuando se vea imposibilidad para trabajar por culpa del patrono;
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario alguno;
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa;
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores;

- k) Mantener en los establecimientos sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible;
- l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico;
- m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan, tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua;
- n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y producto;
- o) Conceder licencia con goce de sueldo: cuando fallece su cónyuge, padres o hijos, 3 días; al contraer matrimonio, 5 días; por nacimiento de hijo, 2 días; otros que haya autorizado con goce de salario; asistir a citaciones judiciales por el tiempo necesario no más de medio día y un día fuera del departamento; por desempeño de función sindical a los miembros del comité ejecutivo no más de 6 días, y sin goce de salario por el tiempo que sea necesario. En todos los demás casos específicamente previstos en convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

El Artículo 62 del Código de Trabajo regula las prohibiciones del patrono:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos;

- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación;
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores a que adopten o se retiren de sindicatos o grupos legales;
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- e) Retener por su sola voluntad herramientas u objetos del trabajador;
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias;
- g) Dirigir o permitir que se dirijan trabajos en estado de embriaguez, drogas estupefacientes u otra análoga;
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

El Artículo 63 del Código de Trabajo regula las obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono;
- b) Ejecutar el trabajo con eficiencia, cuidado y esmero;



- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los útiles o instrumentos que les faciliten para el trabajo;
- d) Observar buenas costumbres;
- 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 a solicitud del patrono o a petición del IGSS;
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña, así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos;
- i) Desocupar en un término de 30 días contados desde la fecha en que termine el contrato, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de juicio de deshaucio. Dicho lanzamiento se solicita a un juez de trabajo en la vía



incidental. 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.

Objeto: La existencia de una actividad lícita e idónea consistente en un servicio que es prestado por el trabajador para beneficio del patrono quien en compensación paga un salario al primero

CAPÍTULO IV

4. El contrato de servicios profesionales

Para Rafael Godínez Bolaños, quien es citado por Hugo Haroldo Calderón Morales, establece que “El contrato administrativo es una declaración de voluntad del Estado, a través de sus órganos centralizados y entidades autónomas y descentralizadas, con una persona individual o colectiva, privada o pública, nacional o internacional con el compromiso del primero de pagar honorarios o un precio por la actividad, servicio o bien, que le presta el contratado, bajo las condiciones establecidas en las leyes de orden público y sometidos en caso de conflicto o incumplimiento a la jurisdicción privativa de lo contencioso administrativo”²⁴.

Debido a las características propias de los servicios que prestan los profesionales en el Estado y muy particularmente derivado de tratar de evitar la carga que representa en términos económicos y presupuestarios el hecho de generar pasivos laborales, se ha vuelto común la práctica de contratación de profesionales mediante contratos por servicios profesionales en la administración pública.

En lo que respecta a los contratos del estado regularmente exponen que este tipo de acto contractual entre el estado y el personal temporal técnico y profesional no crea relación laboral entre las partes, por cuanto la retribución acordada por los servicios no

²⁴ Calderón Morales Hugo Haroldo. Derecho Administrativo. Tomo I. Pag.404

es para ningún puesto empleo o cargo público; que los contratos administrativos se realizan con cargo por ejemplo por el renglón 029 por medio del cual se puede contratar profesionales universitarios o bien técnicos no universitarios; especifican que la contratación de este personal solamente se autoriza cuando los servicios no pueden ser desempeñados por empleados regulares, siempre que se puede determinar su costo total, el plazo y el producto final y que la actividad a realizarse no tenga de carácter permanente; también dispone que el estado o sus instituciones se reservan el derecho de rescindir unilateralmente el contrato sin ninguna responsabilidad de su parte y que las personas contratadas no tiene el carácter de ser servidores públicos y que por lo tanto no tiene el derecho a prestaciones de carácter laboral y que por ley debería corresponderles y que tampoco se les realice los descuentos para el denominado fondos de clases pasivas o para el seguro social estando evidentemente desamparadas a las disposiciones establecidas en el código de trabajo.

Lo anterior deriva de causas más estructurales como las políticas derivadas de medidas de ajuste estructural o las que han propugnado la reducción del Estado.

No obstante lo anterior, se establecen este tipo o formas de contratación laboral amparadas básicamente por el mismo Estado, pero independientemente de las salidas o responsabilidades que tenga el estado o cuáles son las causas que las deriven, lo que no es permisible es consentir la vulneración de los derechos propios de los trabajadores, sean estos profesionales o no por parte de mismo Estado Guatemalteco.

4.1. Generalidades

Se les conoce como contratos numerados con tres dígitos comúnmente, tales como el 011, 022 o 029, toda vez que de esa forma aparecen nominados en las partidas presupuestarias que les dan origen. Más bien, reciben estos números identificativos, tomando las últimas tres cifras del número que identifica a la partida.

Su principal fundamento legal es la Ley de Presupuesto del Estado, no obstante el Artículo uno de la Ley de Contrataciones del Estado señala: “La compra, venta y la contratación de bienes, suministros, obras y servicios que requieran los organismos del Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, unidades ejecutoras, las municipalidades y las empresas públicas estatales o municipales, se sujetan a la presente ley y su reglamento. Queda a salvo lo dispuesto en convenios y tratados internacionales de los cuales Guatemala sea parte. Las donaciones que a favor del Estado, sus dependencias, instituciones o municipalidades hagan personas, entidades, asociaciones u otros estados o gobiernos extranjeros, se registrarán únicamente por lo convenido entre las partes, pero si tales entidades o dependencias tienen que hacer alguna aportación, a excepción de las municipalidades, previamente oirán al Ministerio de Finanzas Públicas”.

Es de destacar que estas denominaciones también las reciben en el derecho comparado como la legislación mexicana, en las cuales, con diferentes características,

también se contempla en el presupuesto estatal, la contratación en región 029, 022 o 011.

4.2. Clasificación

Tal como se aclara, se pueden tener como contratos de partidas presupuestarias, a los contratos 011, 022, 029 y 041.

- A. “Los empleados permanentes están asignados a la categoría presupuestaria 011. Esta contratación está sujeta a proceso de selección, existe personal permanente en distintas áreas y garantiza prestaciones y fondos de retiro; sin embargo, el estado tiene la carga de pasivo laboral y en la práctica se da la obstrucción en el proceso de aplicación del régimen disciplinario.”²⁵
- B. La segunda categoría incluye a los empleados por contrato. Usualmente, estos son individuos que son contratados para proyectos con un plazo de existencia definido, por ejemplo, proyectos de infraestructura o proyectos con financiamiento externo. Estos empleados están asignados en la categoría presupuestaria 022. En consecuencia, se da la contratación de personal de carácter temporal y sujeto a la Ley de Servicio Civil y su reglamento y regularmente se pagan salarios superiores a los establecidos en el plan anual. El

²⁵ Inter-American Development Bank. **Diagnóstico Institucional del Sistema de Servicio Civil de Guatemala**. Pág. 2.

estado tiene la facultad de rescindir el contrato de trabajo en cualquier momento, pero se da una falta de control de la autoridad nominadora en la temporalidad de los servicios. Las dos categorías, 011 y 022, representan la mayor parte de los empleos gubernamentales y son las categorías para las cuales existe la mayor cantidad de información confiable, ya que el pago de los salarios de estas categorías se procesa en el Ministerio de Finanzas Públicas, donde se centraliza la emisión de la nómina del Organismo Ejecutivo.

(C. Existe una tercera categoría de empleados temporales contratados por hora, la 041 (planillas de jornales). La mayoría de estos trabajadores son trabajadores dedicados a tareas manuales y que trabajan en obras públicas y en hospitales. no obstante, aparentemente son empleados temporales, muchos han ocupado sus plazas en forma continua durante varios años. No tienen derecho a todas las prestaciones concedidas a los empleados permanentes.

(D. La cuarta categoría es la 029. Esta categoría fue creada para permitir la contratación de personal calificado, profesional y técnico, para productos definidos y temporales, sin las limitaciones impuestas por los reglamentos de la Ley de Servicio Civil y sin tener categoría de empleados públicos. En la práctica suelen haber profesionales bajo esta categoría ejerciendo labores permanentes.

Existen contratos eminentemente civiles y no crean relación laboral entre contratante y contratado; este rinde informe periódicos de los avances de los servicios encomendados y el Estado se reserva el derecho de renovación del contrato. Sin embargo, por el tipo de contrato de que se trata existe libertad de asignación de honorarios y la evaluación de los servicios se realiza con base en resultados parciales o finales de su gestión. Los empleados contratados en esta categoría duran sus contratos hasta un año con fondos presupuestarios de una partida global. Cada dependencia estatal procesa los contratos y solicita los pagos correspondientes sin intervención de la Oficina Nacional de Servicio Civil. Estos empleados no tienen los mismos derechos de prestaciones, a que tienen derecho los empleados permanentes, recibiendo exclusivamente honorarios contra la presentación de la factura correspondiente y su relación está documentada mediante un contrato de servicios profesionales.

“Al tenor de la Ley del Servicio Civil y la Ley de Salarios de la Administración Pública, las personas contratadas bajo este último renglón no tienen calidad de funcionarios o servidores públicos. Sin embargo, en la práctica muchos funcionarios públicos han sido contratados por medio del renglón 029, lo que no implica relación laboral al tenor de la ley y del contrato que se suscribe, lo que motivó que la Contraloría General de Cuentas de la Nación emitiera disposiciones en el sentido que, a partir del uno de abril de dos mil siete, toda aquella persona que esté irregularmente contratada y deba continuar en funciones de empleado o funcionario

público debe tener suscrito un contrato como tal, en virtud de que si permanecen en el renglón 029 no tienen la calidad de cuentadantes y, como consecuencia, no responsabilidad en el uso de fondos estatales.”²⁶

4.3. Elementos

En los contratos estatales, no se aplican todas las características de los contratos regulados en la legislación laboral guatemalteca, tal es el caso de la denominación de salario, por el de honorarios, por el cual se entiende una gran distinción y diferenciación, con ciertas y determinadas implicaciones que se explican más adelante. No obstante, los elementos generales de los contratos de trabajo también son comunes a todos los contratos de servicios profesionales.

Los servicios profesionales son específicamente para prestar servicios específicos de naturaleza técnica o profesional y se debe establecer claramente la descripción detallada del servicio que este prestara.

No debe de tener una relación de dependencia lo que implica es que no esta subordinado a un jefe inmediato que le indique que trabajo debe efectuar o le de instrucciones como efectuarlo, que lo controle en el desempeño de sus actividades, evalúe sus resultados o de aplicarle medidas disciplinarias. Deben de ser

²⁶ <http://guzttavo.bligoo.com/reglones-de-trabajo-en-guatemala#.UY7TI6JT5aQ>. (Guatemala 12 de mayo de 2013).



independientes en el desempeño de sus actividades dentro de la administración pública.

El personal profesional debe prestar sus servicios en un periodo que no excedan un ejercicio fiscal. La contratación de este personal solamente se puede autorizar cuando los servicios no pueden ser prestados por empleados regulares es importante determinar su costo total el plazo y el producto final y lo fundamental es que la actividad a realizarse no tenga carácter permanente.

Otros de los elementos evidentes en este tipo o modalidades de contratación laboral adoptadas por el Estado es que la remuneración se denomina honorarios mismos que son definidos como "la remuneración, estipendio o sueldo que se concede por ciertos trabajos. Generalmente se aplica a los profesionales liberales, quienes fijan libremente su retribución en el desempeño de sus actividades o prestaciones de servicios. Se atribuye con honorarios regularmente a los abogado, médicos, notarios, arquitectos, procuradores escribanos, etc."²⁷

Es importante determinar que los contratos solamente deben autorizar cuando pueda determinar su costo total ya que esa contratación se hará por una cantidad global y su amortización puede hacerse por pagos parciales y por periodos regulares de acuerdo a los avances de los trabajos realizados es así como se determina el honorario y no sería estandarizado sino aumentaría en unos meses o se vería reducido en algunos. A los

²⁷ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Tomo II. Pag. 322.

que se les contrata en esta forma además de esas retribuciones pactadas por sus servicios tiene el derecho a que se les pague los gastos en que incurran cuando por motivos del desempeño de sus labores incurran en ese tipo de gastos. Todo honorario está sujeto al pago del impuesto al valor agregado IVA.

Las personas contratadas en esta modalidad no necesariamente deben observar la jornada de labores de dependencia constante, ni obligados a cumplir el horario de trabajo que un trabajador regular deba de realizar en la dependencia a la que labora no tienen establecido horarios de almuerzo horario de salida o estar sujeto a medidas de control relacionadas a la puntualidad ya que la evaluación de sus servicios se realiza en base a los resultados parciales o finales de su gestión, sin importar el horario en que estos se presten.

Y por ultimo aun que por orden todos estos elementos son fundamentales para el análisis de este tipo de contrataciones es la inestabilidad que esto crean en un prestador de servicios profesionales El estado y sus instituciones se reservan el derecho de rescindir unilateralmente el contrato en cualquier momento, sin necesidad de demostrar causa imputable al contrato y sin estar sujetos a alguna responsabilidad como la indemnización correspondiente.

4.4 Naturaleza

La naturaleza de los contratos contenidos en los reglones del presupuesto del Estado, es ser una partida presupuestaria. No obstante, se puede afirmar que un contrato por

servicios profesionales tiene una naturaleza civil, toda vez que no genera pasivo laboral, por lo que se analizan algunas diferencias de los mismos a continuación.

4.4.1. En cuanto a las prestaciones laborales

Las diferencias entre un contrato de naturaleza civil y un contrato de naturaleza laboral, radican en que el primero no genera pasivo laboral, porque se funda en una relación funcional, tal como se expresó en el primero de los capítulos que componen la presente investigación. En el caso del segundo, como es fundado en una relación laboral, siendo la formalización y esta última la mera prestación del servicio, está protegido por la tutelaridad y protección de las leyes laborales del país, lo que permite que en casos como los que se analiza en el apartado de anexos y el capítulo último de la presente investigación, el trabajador goce de todas las garantías económico sociales propias de una relación de trabajo.

4.4.2. De la forma de obtención del salario en un contrato de servicios profesionales

Para que el trabajador pueda obtener el pago por el servicio prestado en un contrato de servicios profesionales, es preciso que éste presente factura, lo que caracteriza al sujeto que, en sentido común del lenguaje trabaja por contrato y no presupuestado. No obstante, como la principal aseveración de la presente investigación consiste en que, muchas de estas relaciones con el Estado han sido concebidas como servicios



profesionales, pero se les da posteriormente el carácter de relación laboral, por presentarse los elementos de subordinación y prestación continua del servicio, propias del derecho del trabajo, por lo tanto no debe creerse que el sujeto ha perdido su derecho a las prestaciones laborales, con el solo hecho de haber presentado una o más facturas para recibir su salario.

No obstante lo planteado con anterioridad es importante revisar la definición de salario que establece el Código de Trabajo en su Artículo 88: “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”, se le denomina también sueldo, salario, remuneración retribución o jornal.

En tal sentido no se le puede llamar de otra forma, pues es evidente que con este otro elemento trata de desvirtuarse la naturaleza jurídica de la relación laboral.

Adicionalmente a esto se pueden citar los principios que rigen al salario:

- a) Todo trabajo debe ser equitativamente remunerado, según Artículo 88 del Código de Trabajo y Artículo 102 inciso b) de la Constitución Política de la República de Guatemala.
- b) Igualdad salarial, según Artículo 89, numerales 2 y 3 del Código de Trabajo y Artículo 102, inciso c) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

- c) Forma de pago del salario: Moneda de curso legal, según el Artículo 102, inciso d) de la Constitución Política de la República de Guatemala; Artículo 90 primer párrafo del Código de Trabajo; los Artículos del uno al seis de la Ley de Libre Negociación de Divisas y el Artículo uno del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo.
- d) Inversión de la carga de la prueba, según el Artículo 30 del Código de Trabajo, “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono 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”; Artículo 78 del Código de Trabajo “el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador”, Artículo 89, tercer párrafo, del Código de Trabajo “En las demandas que entablen las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razón de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad y valor”.
- e) Inembargabilidad, según el Artículo 96 Código de Trabajo y el Artículo 102 inciso e) de la Constitución Política de la República de Guatemala.



4.5. Ejemplo de contrato por servicios profesionales

El contrato por servicios profesionales puede desarrollarse con entidades públicas lo mismo que con privadas. El servicio que presta un profesional, resulta oportuno para todo tipo de requerimiento siempre y cuando se entre dentro de los límites de la ley y las especialidades del profesional al que se refiera.

NÚMERO _____ (____). En la ciudad de Guatemala, el _____ dos mil trece. ANTE MÍ: _____ Notario, comparecen: por una parte la señora _____, de cuarenta años de edad, casada, guatemalteca, Auditora, de este domicilio, quien se identifica con la cédula de vecindad número de orden A guión uno () y de registro número _____ (____) extendida por el alcalde municipal de Guatemala, del departamento de Guatemala. Y por otra parte el señor _____, de treinta y uno años de edad, casado, guatemalteco, estudiante y de este domicilio, quién se identifica con la cédula de vecindad con número de orden L guión doce () y de registro _____ (____), extendida por el alcalde municipal de San Pedro Sacatepéquez del departamento de San Marcos. Los comparecientes me aseguran hallarse en el libre ejercicio de sus derechos civiles, y que por el presente instrumento celebran **CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES**, de conformidad con las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** El señor _____, contrata los servicios profesionales de la Auditora _____, para que realice una auditoría interna, a su empresa denominada _____, la cual se encuentra ubicada en la _____ calle _____ de la zona _____ de esta ciudad capital, de acuerdo a



las siguientes condiciones. a) dicha auditoria interna deberá contener el balance general, así como el balance a nivel de cajas registradoras y glosas, del periodo correspondiente del mes de _____ del año _____ al mes de _____ del presente año, b) debe entregar dicho informe a la Junta Directiva de la Sociedad propietaria de dicha empresa, así como una auditoria completa de las sucursales de la misma, c) el horario de trabajo será cubierto por la Auditora _____, de las _____ horas, a las _____, estando a disposición del señor _____ todo el tiempo en que se encuentre fuera y dentro de la empresa. **SEGUNDA:** Que por el trabajo realizado por la señora Auditora _____, se le pagara la cantidad de _____ - QUETZALES (____), entregándole la cantidad de _____ () en este momento a manera de adelanto, por la prestación de sus servicios profesionales. **TERCERA:** Que se le prohíbe terminantemente a la Auditora _____ revelar el resultado de dicha auditoria, a persona individual o jurídica ajena a la Junta Directiva de la Sociedad _____ Sociedad Anónima. **CUARTA:** Que en caso de incumplimiento en la entrega del informe final o revelar la misma a persona distinta, la Auditora _____, deberá pagar en concepto de daños y perjuicios las dos terceras partes de lo pactado como sus honorarios. **QUINTA:** Las partes intervinientes se comprometen a legalizar sus firmas del presente contrato. **SEXTA:** Manifiestan las partes que están conformes con lo estipulado y que aceptan el mismo, por lo que firman de forma conjunta. DOY FE: A) de que lo escrito me fue expuesto y del contenido del presente instrumento: B) De haber tenido a la vista las cédulas de vecindad relacionadas: C) de que advertí a los otorgantes de los efectos legales derivados de



este contrato, que leí lo escrito a los comparecientes quienes enterados de su contenido, objeto, validez y demás efectos legales lo ratifican, aceptan y firman.

El presente ejemplo de contrato por servicios profesionales, es muestra de la naturaleza y caracterización especial que a este tipo de contratación suele dársele.

4.6. Análisis de la existencia de una relación laboral en los contratos de servicios profesionales con características de contrato de trabajo

El Artículo 18 del Código de Trabajo establece: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a presentar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

Así mismo el Artículo 19 del mismo cuerpo legal preceptúa: “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”.

Del tal cuenta que la relación laboral es el elemento esencial y más destacado del contrato laboral y determina la naturaleza jurídica, de la prestación del servicio, es el eje central del contrato de trabajo.

La doctrina moderna, reconoce y acepta tres clases de subordinación:

La subordinación técnica, es supeditación que el trabajador debe saber acerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo, presupone como elemento los conocimientos superiores por parte del empleador.

La subordinación legal, conlleva intrínsecamente el compromiso del trabajador de dar sus servicios en beneficios del empleador.

La subordinación económica, hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que obra en relación con la medida que la mayor parte de la población depende de un salario para subsistir.

4.6.1. La relación de trabajo como garantía constitucional

“La teoría de la drittwirkung plantea el pleno reconocimiento de los derechos fundamentales (reconocidos por la Constitución) en el ámbito privado de las personas, es decir, en sus relaciones con terceros. Esto supone entonces que estos derechos rigen directamente como derechos subjetivos incondicionales en las relaciones jurídicas



entre privados, siendo oponibles, por tanto, no sólo a los poderes públicos - como plantea la concepción constitucionalista tradicional - sino también a las personas privadas, desarrollando así una eficacia horizontal.

En la concepción tradicional del constitucionalismo liberal se conciben los derechos fundamentales como medios de defensa frente al poder del Estado (v. gr. concepción subyacente en la Revolución Francesa), se concibe a los derechos fundamentales como derechos públicos subjetivos cuya eficacia directa queda constreñida al ámbito de los poderes públicos. Ahora bien, esta concepción cambia radicalmente cuando comienza a comprobarse la existencia cada vez más extendida de entes sociales privados que ejercen cuotas significativas de poder. De esta manera, ya no es sólo el Estado el que ejerce un poder capaz de amenazar los derechos fundamentales, sino que son también los mismos sujetos o las organizaciones creadas al amparo del derecho privado los que también pueden afectar el pleno ejercicio de estas libertades.²⁸

La Constitución Política de la República de Guatemala, contiene un apartado específico sobre la relación del Estado y sus trabajadores, al respecto el Artículo 107 establece: "Trabajadores del Estado. Los trabajadores del Estado están al servicio de la administración pública y nunca de partido político, grupo, organización o persona alguna. De la misma forma dispone el Artículo 108: "Régimen de los trabajadores del

²⁸ Facultad de derecho, Pontificia Universidad de Valpariso. **Introducción del derecho de trabajo.** <http://www.profesores.ucv.cl/eduardocaamano/u01-a01.htm>. Consultado 13 de junio de 2013.



Estado. Las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades.

Los trabajadores del Estado o de sus entidades descentralizadas y autónomas que por ley o por costumbre reciban prestaciones que superen a las establecidas en la Ley de Servicio Civil, conservarán ese trato.”

Respecto a la interpretación de este Artículo, la Corte de Constitucionalidad en expediente No. 249-87 resolvió "...En efecto, es cierto que el Artículo 108 de la Constitución Política de la República establece que las relaciones de entidades descentralizadas o autónomas, con sus trabajadores se rigen por la Ley de Servicio Civil, pero este Artículo no puede aplicarse en forma aislada, sino en conjunto con las otras disposiciones de la propia Constitución, y entre ellas se encuentra el Artículo 111, que se refiere a que las entidades descentralizadas del Estado, que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio, por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos. Al confrontar estas dos disposiciones se encuentra que la segunda es especial respecto de la primera, porque el Artículo 108 se refiere a todas las entidades descentralizadas o autónomas del Estado y el Artículo 111 solamente aquellas que realicen funciones económicas similares a las empresas de carácter privado, se regirán en sus relaciones de trabajo con el personal a su servicio,

por las leyes laborales comunes, siempre que no menoscaben otros derechos adquiridos, por lo que este último prevalece sobre el otro...”²⁹

La aseveración principal en la presente investigación consiste en que, la parte empleadora de los contratos llamados 029, es decir de servicios profesionales, representada por el Estado de Guatemala, debe considerar la relación funcional que le une con el profesional que presta servicio de asesoría, de una naturaleza diversa de la laboral, en otras palabras distinta de la de trabajo. No obstante, si la relación cumple con todos los requisitos de una relación de trabajo, que como se vio entre otros pueden ser, la de la continuidad en la prestación del servicio, la subordinación, el lugar constante en el cual se presta el servicio etc., debe entonces dejar de considerarse como una relación de servicios profesionales o un contrato civil, no importando el contrato que le haya dado origen y pasar a ser considerada como una relación de trabajo efectivo, con todas las consecuencias legales que ello signifique.

Los derechos de las personas reconocidos por la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes, deben tener asegurada su vigencia; funcionando como una garantía constitucional contra las violaciones, amenazas o restricciones a dichos derechos. Es por ello que, una de las formas de resolver la falta de vigencia o imperio de la relación laboral, en cualquier nexo de trabajo surgido entre profesionales y el Estado de Guatemala sería, el planteamiento de un amparo como medida para restituir el derecho constitucional violentado o vulnerado, como consecuencia de que la relación

²⁹ Corte de Constitucionalidad. **Gaceta No. 7, expediente No. 249-87, sentencia: 27-01-88.** Pág. 48

de trabajo es una garantía constitucional estatuida y protegida por el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, misma norma que establece la titularidad de los derechos de todo trabajador como una obligación del Estado guatemalteco. Indudablemente habrá relaciones que si cumplen con ser de naturaleza funcional o en todo caso distintas de la de trabajo. Tal es el caso de aquellas en las que el profesional contratado únicamente labora durante contadas horas a la semana, sin horario restringido y con elementos de todo contrato concebido y ejecutado como del reglón 029, no obstante no se puede considerar dentro de este aquellas relaciones que por su naturaleza, su prestación y su ejecución sean más bien, relación de trabajo, puesto que cuando esto acontece, debe cumplirse con todos los efectos económicos y sociales de la misma.

Si bien es cierto existe para su uso, el contrato de servicios profesionales, y el mismo es de naturaleza civil, por lo cual no produce prestaciones laborales, es decir, obligaciones económicas para el patrono, distintas a las de un pago mensual previa presentación de factura por el profesional, si existe una gran cantidad de casos en los cuales a pesar de ser pagados por el Estado de Guatemala, en el reglón presupuestario 029, propio de los contratos de servicios profesionales, no deben ser considerados menos que una relación laboral, puesto que el sujeto tiene un jefe inmediato superior, lo cual supone el elemento de subordinación de dicha relación, y por otro lado, el elemento de imponérsele un horario fijo de trabajo en determinados días de las semana cuando no durante toda esta, cumpliendo con el elemento de prestación continua del servicio, u obra continuativa como le llama la doctrina italiana, al punto de que algunos

trabajadores en estos casos incluso deben marcar tarjeta al ingresar al lugar de trabajo y al salir de este. Por ello es evidente, que se trata de una relación de trabajo y no de ninguna otra.

A manera de conclusión se puede decir que en la contratación de los servicios a personal bajo el reglón 029, existe claramente una relación de trabajo con todos los derechos y obligaciones que tal institución jurídica implica, esto porque en efecto que se dan los elementos de la relación laboral, es decir, existe dirección, subordinación, relación continuada, se provee a los contratados de los útiles e insumos de oficina, se tiene un horario.

4.6.2. Necesidad de establecer una nueva concepción en las contrataciones estatales

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

El contrato denominado como 029, debido a su ubicación en la ley, constituye una forma común de llevar a cabo la relación laboral en muchas ocasiones, usualmente por parte del Estado de Guatemala. El problema de este tipo de contrato es que siendo un



contrato atípico, permite bajo ese argumento no causar las prestaciones laborales que en otro sentido el trabajador si tendría.

Era necesario llevar a cabo una investigación, con la cual se pudiera establecer las violaciones a las garantías mínimas que constituye el derecho del trabajo, con ocasión de la relación que se concreta por medio de los denominados contratos 029.

La principal aseveración de esta investigación la constituye el hecho de que equivocadamente se ve al contrato 029 como un contrato atípico, cuando debiera tomarse como uno específicamente de trabajo, y de ninguna otra naturaleza.

CONCLUSIONES

1. El derecho laboral guatemalteco, a pesar de caracterizarse por ser tutelar del trabajador, no brinda la protección a este, al dejar vacíos legales y al no sancionar la simulación de contratos.
2. El Estado de Guatemala, ha abandonado el principio tutelar, al momento de dejar sin protección a la clase trabajadora, determinándose una violación flagrante al derecho laboral.
3. Los derechos laborales establecidos en las normas y disposiciones legales del derecho laboral guatemalteco, no se están respetando por las instituciones del Organismo Ejecutivo.
4. Las contrataciones que efectúa la institucionalidad del Estado mediante la contratación de servicios técnicos o profesionales, genera simulación de contratos laborales.
5. La simulación de contratos laborales que efectúa el Estado, vulnera el principio de seguridad jurídica, que por mandato legal y constitucional está obligado a cumplir.



RECOMENDACIONES

1. Que la Contraloría General de Cuentas de la Nación, como ente fiscalizador de la administración pública, emita recomendación, en el sentido de que es indebido contratar a personal permanente bajo renglón de personal temporal, ya que esto servirá de base para las decisiones de los administradores en la contratación del personal.
2. Es necesario reformar la Ley de Servicio Civil, con el propósito de que contenga normativa específica que evite la simulación de contratos de trabajo y se posibilite la carrera administrativa en el Estado, debido a que las relaciones laborales están regidas por el servicio civil en Guatemala.
3. Que las autoridades de los Organismos Ejecutivo, Legislativo y Judicial, apliquen conforme a derecho las disposiciones legales en sus decisiones, para evitar la violación a los derechos laborales, debido a que con esto contribuyen al fortalecimiento del Estado de derecho.
4. El Organismo Ejecutivo, debe promover un proyecto de ley, para reformar la Ley de Servicio Civil, a efecto de que esta no permita entre su normativa, la simulación de contratos de trabajo, debido a que con esto evita constituirse en violador de los derechos laborales.



5. Es necesario que la Oficina Nacional de Servicio Civil, promueva una reforma al régimen de servicio civil, en la cual, el régimen profesional y técnico, únicamente sea por contrato de plazo definido, para asegurar la estabilidad laboral de los trabajadores del Estado.



BIBLIOGRAFÍA

- BAYÓN CHACÓN, G. y E. Pérez Botija. **Manual de derecho del trabajo**. 1t., Madrid, España: Ed. D. Marcial Pons-Libros Jurídicos, 1969.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 4t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Talleres Gráficos Dulau Rauch, S.R.L., 1968.
- CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. Segunda edición, Buenos Aires, Argentina, Ed. El Ateneo, 1960.
- CALDERÓN, Hugo. **Derecho administrativo I**. Guatemala: Ed. F&G Editores, 1,999.
- ECHEVERRÍA MORATAYA, Polanco. **Derecho de trabajo I**. Guatemala; Ed. Impresos D&M. 1998.
- Facultad de derecho, Pontificia Universidad de Valpariso. **Introducción del derecho de trabajo**. <http://www.profesores.ucv.cl/eduardocaamano/u01-a01.htm>. Consultado 13 de junio de 2013.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. 1ª. ed.; Especial. Guatemala, Ed. Inversiones Educativas. 2004.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual de trabajo**. Guatemala: Ed. Fenix, 2004.
- GUZMAN, Alonso Rafael J. **Nueva didáctica del trabajo**. 12ª. Edición. Venezuela; Ed. Melvin, 2001.
- <http://guzttavo.bligoo.com/reglones-de-trabajo-en-uatemala#.UY7TI6JT5aQ>. (Guatemala 12 de mayo de 2013).
- <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>. (Guatemala 12 de mayo de 2013).
- Inter-American Developmet Bank. **Diagnóstico Institucional del Sistema de Servicio Civil de Guatemala**. Guatemala 2002. <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=626916>. (Guatemala 12 de marzo de 2013).
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Contrato de trabajo por tiempo indefinido, a plazo fijo, y para obra determinada**. Guatemala: Boletín de la Asociación guatemalteca de Derecho del Trabajo, 1969.



OROZCO FUENTES, Melvy Lucrecia. **Naturaleza jurídica de la contratación por servicios y sus convergencias con la contratación laboral. Guatemala. (s.e), 2007.**

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina, Ed. Heliasta, 1999.

PAZ ÁLVAREZ, Roberto. **Negocio jurídico mercantil parte II.** 2^a. Edición. Guatemala: Ed. Formsprint, 2005.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Los principios del derecho de trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1998.

Legislación:

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

Código Civil. Decreto Ley número 106. Jefe de Junta de Gobierno. 1963.

Código de Trabajo. Decreto número 1441. Congreso de la República de Guatemala. 1971.