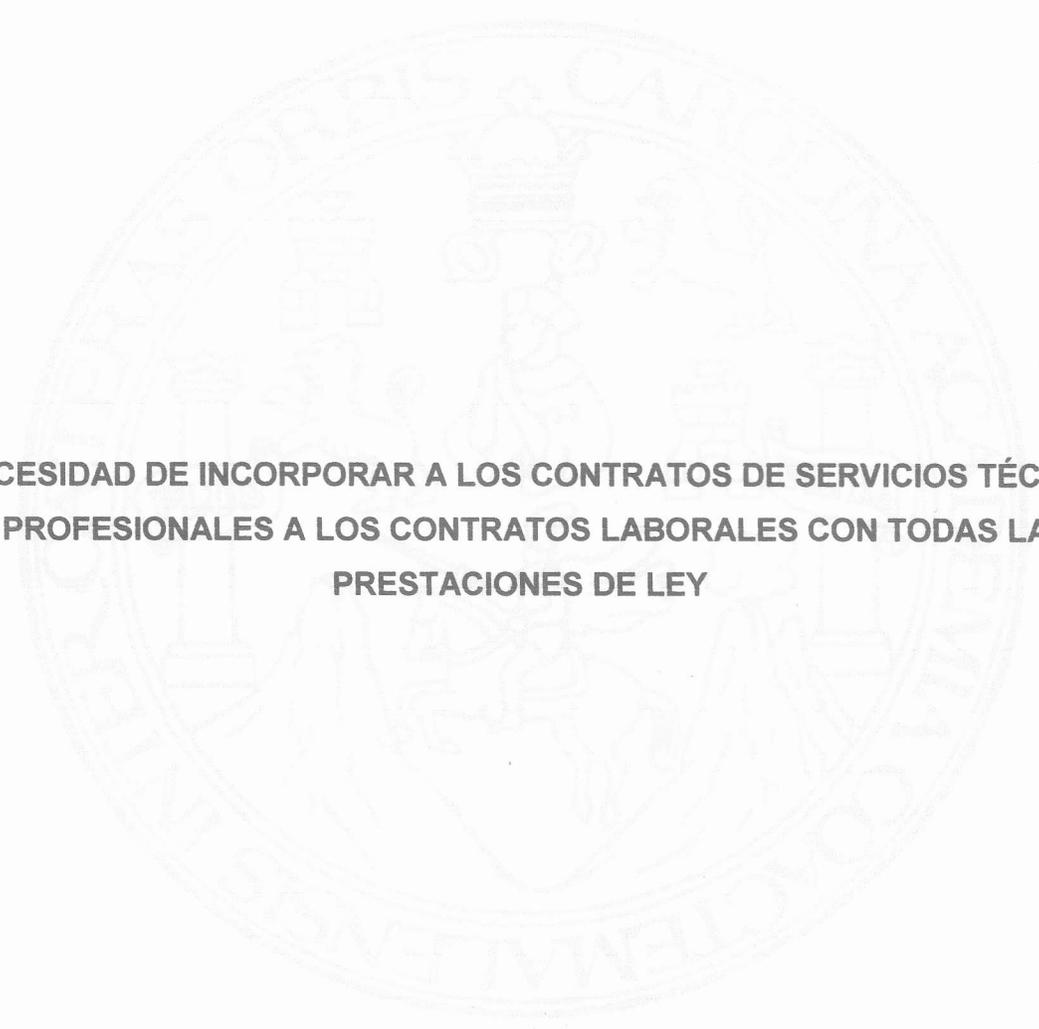


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA NECESIDAD DE INCORPORAR A LOS CONTRATOS DE SERVICIOS TÉCNICOS
O PROFESIONALES A LOS CONTRATOS LABORALES CON TODAS LAS
PRESTACIONES DE LEY**

JOSÉ AMILCAR MORALES TACAXOY

GUATEMALA, ABRIL 2015

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

**LA NECESIDAD DE INCORPORAR A LOS CONTRATOS DE SERVICIOS TÉCNICOS
O PROFESIONALES A LOS CONTRATOS LABORALES CON TODAS LAS
PRESTACIONES DE LEY**

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 AMILCAR MORALES TACAXOY

Previo a conferirse el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, abril de 2015

**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 I:	Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br. Mario Roberto Méndez Alvarez
VOCAL V:	Br. Luis Rodolfo Aceituno Macario
SECRETARIO:	Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Carlos Alberto Godoy Florián
Vocal:	Lic. Ermencia Elizabeth Alvarado Mota
Secretario:	Lic. José Luis Portillo Recinos

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. José Luis Guerrero de la Cruz
Vocal:	Lic. Ricardo Bustamante Mays
Secretario:	Lic. Héctor David España Pinetta

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 la Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario. Col 4713
Pos grado en Derecho Constitucional Comparado
5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 307. Comercial Esmol
Teléfono. 54066223

Guatemala 7 de agosto de 2013

Doctor:

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

Distinguido Doctor Bonerge.



Atentamente me dirijo a usted para informarle que según el nombramiento en el cual se me nombró como Asesor de Tesis de el Bachiller **JOSÉ AMILCAR MORALES TACAXOY**, de quien expresamente declaro no ser pariente dentro de los grados de ley; del trabajo titulado **LA NECESIDAD DE INCORPORAR A LOS CONTRATOS DE SERVICIOS TÉCNICOS O PROFESIONALES A LOS CONTRATOS LABORALES CON TODAS LAS PRESTACIONES DE LEY**, y para el efecto:

EXPONGO

- A. Al examinar metódica y técnicamente la tesis, indiqué correcciones respetando los puntos de vista que el estudiante planteaba en el trabajo, las cuales en su momento fueron realizadas y explicadas, para enriquecer el trabajo de investigación.
- B. Con relación al desarrollo del trabajo de tesis en su aspecto científico, el estudiante analiza, científicamente la importancia de la función del Ministerio Público para investigar de oficio los hechos delictivos.
- C. Al verificar la metodología y técnicas de la investigación, se estableció que como métodos se emplearon: 1. El método analítico; 2. Sintético; 3. deductivo e: 4. inductivo. Y las técnicas de investigación que se encuentran inmersas en el trabajo son las siguientes: 1. La observación como elemento fundamental de todo proceso investigativo apoyándose en ésta, 2. La observación científica obteniendo con ella,

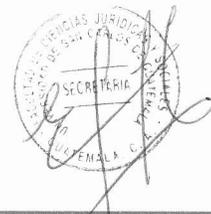


LIC. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario. Col 4713

Pos grado en Derecho Constitucional Comparado

5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 307. Comercial Esmol

Teléfono. 54066223



un objetivo claro, definido y preciso, ya que a través de las cuales se estudió el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis, que existen empresas que contrataciones de servicios profesionales para no cumplir con todos los beneficios de las prestaciones laborales, y mantienen con todas las formalidades como un horario, superioridad jerárquica y lineamientos como cualquier trabajados, solo con la diferencia que los contratan como técnicos o profesionales..

- D. Al respecto de la redacción la misma está compuesta de tres capítulos, de una forma ordenada y lógica, para su fácil comprensión.
- E. Con relación a la contribución científica, el sustentante aplicó de una forma adecuada y resaltó la necesidad de aplicar mecanismos prácticos al fenómeno de la simulación y aprovechamiento del trabajador por medio de contratos técnicos o profesionales.
- F. Con relación a las conclusiones y recomendaciones, en el desarrollo del trabajo se discutieron puntos de vista de los cuales resultan las conclusiones.
- G. La estructura del contenido del trabajo de tesis realizado por el sustentante, reúne y satisface plenamente todos los requisitos reglamentarios y de aportación científica a las ciencias jurídicas, ya que se apega a las matrices de un trabajo de investigación de un futuro profesional.

Atendiendo a lo indicado en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, informo a usted que **APRUEBO** ampliamente la investigación realizada por el sustentante Bachiller **JOSÉ AMILCAR MORALES TACAXOY**, emito **DICTAMEN FAVORABLE**, ya que considero el tema un importante aporte.



Lic. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS

Abogado y Notario. Col 4713

Pos grado en Derecho Constitucional Comparado

5ª. Ave. 14-62 zona 1, Oficina 307. Comercial Esmol

Teléfono. 54066223

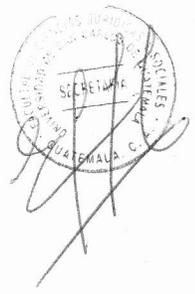


Con la manifestación expresa de mi respeto sobre que usted, su
deferente servidor.

Lic. JAIME ROLANDO MONTEALEGRE SANTOS
Abogado y Notario. Col 4713

Licenciado

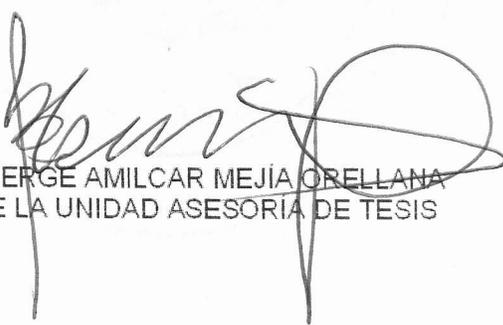
Jaime Rolando Montealegre Santos
Abogado y Notario



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.
 Guatemala, 23 de septiembre de 2013.

Atentamente, pase a el LICENCIADO FREDY ALBERTO SUTUC GUTIÉRREZ, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante JOSÉ AMILCAR MORALES TACAXOY, intitulado: "LA NECESIDAD DE INCORPORAR A LOS CONTRATOS DE SERVICIOS TÉCNICOS O PROFESIONALES A LOS CONTRATOS LABORALES CON TODAS LAS PRESTACIONES DE LEY".

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 desaproveban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


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

cc.Unidad de Tesis
 BAMO/yr.





LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIERREZ

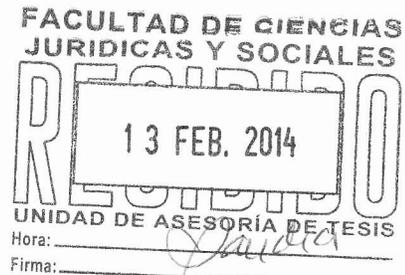
Abogado y Notario. Col 5658

5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 306. Comercial Esmol

Teléfono. 56783727

Guatemala, 7 de febrero de 2014

Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho



Licenciado Mejía:

Según nombramiento de fecha veintitrés de septiembre de dos mil trece, donde fui nombrado como revisor, atentamente me dirijo a usted con el objeto de emitir dictamen, sobre la tesis del bachiller **JOSÉ AMILCAR MORALES TACAXOL**, la cual según modificaciones que estoy facultado para realizar tanto para mejorar la investigación, sugerí y en su momento fueron realizadas para mejorar la investigación y el objeto de la misma: **LA NECESIDAD DE INCORPORAR A LOS CONTRATOS DE SERVICIOS TÉCNICOS O PROFESIONALES A LOS CONTRATOS LABORALES CON TODAS LAS PRESTACIONES DE LEY**, por tal motivo respetuosamente informo lo siguiente:

- A) Al realizar la revisión sugerí correcciones que en su momento consideré necesarias para mejorar la comprensión del tema desarrollado, las cuales en su momento fueron corregidas, constando la presente tesis una orden lógico, y siendo un tema jurídicamente importante, realiza un aporte invaluable.
- B) El contenido científico y técnico de la tesis el sustentante abarcó tópicos de importancia en el ámbito penal enfocado desde un punto de vista jurídico y social, por ser un tema importante que se enfoca en el área laboral.
- C) La metodología y técnicas de la investigación, para el efecto se tiene como base el método analítico, sintético, deductivo e inductivo. Dentro de las técnicas de investigación se encuentran inmersas en el trabajo las siguientes: la observación como elemento fundamental de todo proceso investigativo apoyándose en esta, el sustentante para poder



LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIERREZ
Abogado y Notario. Col 5658

5ª. Ave.14-62 zona 1, Oficina 306. Comercial Esmol
Teléfono. 56783727

obtener el mayor número de datos. La observación científica obteniendo con ella, un objetivo claro, definido y preciso. La encuesta la cual registra los datos más importantes objeto de la investigación. La bibliográfica y documental para recopilar y seleccionar adecuadamente el material de estudio, ya que a través de las cuales se estudió el fenómeno investigado y culminó con la comprobación de la hipótesis, los objetivos generales y específicos con el objeto de establecer doctrinariamente y jurídicamente como resolver ese problema en la práctica.

- D) La redacción está compuesta de cuatro capítulos se realizó en una secuencia ideal empezando con temas que llevan al lector poco a poco al desarrollo del tema central para el buen entendimiento del mismo que ha cumplido con todos los procedimientos del método científico, considerando que el contenido es aplicable al desarrollo del contenido capitular del tema y revisados todos los cambios y que fueron hechos en su tiempo.
- E) En este trabajo se brindan aportaciones valiosas, las cuales son de gran importancia para la solución del problema y en cuanto a las conclusiones y recomendaciones, éstas son concretas y acertadas.
- F) El estudiante utilizó bibliografía ajustada al tema investigado, siendo la recopilación de la información de autores nacionales y extranjeros, así como información recabada en citas de fuentes electrónicas como documentales.

Por lo que al haber cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y el Examen General Público, emito DICTAMEN FAVORABLE, aprobando la presente investigación.

Atentamente,

Fredy Alberto Sutuc Gutiérrez
Abogado y Notario
Col. 5658

LIC. FREDY ALBERTO SUTUC GUTIERREZ
Abogado y Notario.
Colegiado No. 5658



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 13 de marzo de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JOSÉ AMILCAR MORALES TACAXOY, titulado LA NECESIDAD DE INCORPORAR A LOS CONTRATOS DE SERVICIOS TÉCNICOS O PROFESIONALES A LOS CONTRATOS LABORALES CON TODAS LAS PRESTACIONES DE LEY. 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/srrs



Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por tu grande amor y misericordia; y es que todo te lo debo a Ti, porque me distes las fuerzas necesarias para alcanzar este triunfo. Gracias por todo y por hacerme comprender que estando contigo todo es posible.
- A MIS PADRES:** Que me dieron la vida instruyéndome con amor mis pasos durante este largo recorrido.
- A MI ESPOSA:** Ana Silvia, quien pacientemente ha esperado este momento y por su confianza puesta en mí.
- A MIS HIJOS:** Dulce y Kevin a quienes con amor les dedico este triunfo siendo ellos la inspiración de mi esfuerzo.
- A MIS ABUELOS:** Domingo Tacaxoy y Martha Tacán, a quienes admiro mucho por sus esfuerzos; y a quienes quiero con todo mi corazón y los extraño.
- A MIS HERMANOS:** Por los buenos y malos momentos compartidos durante nuestra niñez y que con valentía y esfuerzos hemos superado nuestro pasado.
- A MI PUEBLO QUERIDO:** Que me vio crecer, "Arriba Chicacao"
- A:** Universidad de San Carlos de Guatemala, por darme la oportunidad de ser un profesional, logro que no hubiera alcanzado si hubiese sido privada.
- A:** Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales por brindarme los conocimientos que hoy me convierten en un profesional.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	(i)

CAPÍTULO I

1. El derecho laboral, el trabajador y el patrono.....	1
1.1. Definición de derecho laboral.....	1
1.2. Reseña histórica.....	3
1.3. Principios.....	6
1.4. El trabajador.....	12
1.5. El patrono.....	14
1.6. La relación laboral del patrono y el trabajador.....	16

CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo.....	19
2.1. Reseña histórica del contrato de trabajo.....	19
2.2. Definición de contrato de trabajo.....	23
2.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	25
2.4. Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	28
2.5. Clasificación jurídica de los contratos de trabajo.....	39

CAPÍTULO III

3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	47
3.1. Definición.....	47



Pág.

3.2. Evolución del Código de Trabajo.....	48
3.3. Función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	58
3.4. Dependencias.....	62

CAPÍTULO IV

4. La necesidad de incorporar a los contratos de servicios técnicos o profesionales todas las prestaciones de ley.....	67
4.1. Servicios técnicos o profesionales.....	70
4.2. Análisis de los servicios profesionales.....	71
4.3. Efectos.....	76
4.4. Problemática.....	79
4.5. Necesidad de incorporar a los contratos de servicios técnicos o profesionales todas las prestaciones de ley.....	80
4.6. La necesidad de reforma a la ley.....	81
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES.....	85
ANEXO.....	87
BIBLIOGRAFÍA.....	91



INTRODUCCIÓN

El tema de la presente investigación se desarrolla debido a las constantes violaciones a los derechos de los trabajadores que prestan sus servicios como servicios Técnicos o Profesionales y si se amplía el contrato sigue en una forma de dependencias pero no cuentas con las prestaciones que por Ley les corresponde; existiendo en este tipo de contratación aprovechamiento del patrono por la necesidad del trabajador; en los contratos por servicios Técnicos o Profesionales no se garantiza la estabilidad laboral; así mismo los trabajadores no tienen las garantías constitucionales laborales por ser contratos atípicos.

Me llamo la atención el desarrollo de este tema, porque si bien es cierto la Constitución Política de la República de Guatemala garantiza la prestación laboral como un derecho mínimo e irrenunciable.

En virtud de lo expuesto, la presente investigación tiene como objeto crear un régimen a través de una reforma de Ley que regule los contratos Técnicos o Profesionales, para proporcionar todas las garantías constitucionales en materia laboral para que sean de iguales condiciones a los contratos típicos.

Los efectos que causan la contratación por servicios Técnicos o Profesionales para los trabajadores del sector público y privado, causan vulnerabilidad en cuanto a los derechos constitucionales que le asisten, por lo cual, la propuesta de reforma a la Ley, contribuirá a reducir la violación de los derechos y garantías laborales que todo trabajador tiene.



El trabajador por servicios Técnicos o Profesionales del sector público o privado no tienen ningún beneficio económico más que el que percibe por la retribución de sus servicios prestados; ni se garantiza su estabilidad laboral.

Cuando se trata de contratos por servicios Técnicos o Profesionales, se indica que solo sería por un tiempo o un trabajo, pero en si reúne todos los elementos de un contrato individual de trabajo, pero no contando con los beneficios que le corresponde.

El problema en sí, derivado de los contratos Técnicos o Profesionales por ser estos atípicos, radica en la violación a los derechos de los trabajadores y trabajadoras por el incumplimiento a los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo que son tan importantes tales como, jubilación por vejes o incapacidad, atención medica hospitalaria para la madre trabajadora y a sus hijos, atención medica que incluye suspensión por enfermedad, suspensión por accidente, pago de prestaciones pecuniarias derivado de lo anterior, vacaciones, aguinaldo, bono catorce, indemnización por despido injustificado, entre otros; existiendo aprovechamiento del patrono por la necesidad del trabajador.

Para lo cual se establece la necesidad de incorporar a los contratos técnico profesionales todas las prestaciones de ley. Tema que se desarrolla con base a los métodos analítico, lo cual permitió determinar los factores tomados en cuenta en la investigación, los beneficios de los trabajadores; el método hipotético-deductivo para la creación de una hipótesis, deducción de consecuencias; método documental, a través de la recopilación y búsqueda del saber en los libros o documentos escritos y el método jurídico para la solución de conflictos en el ámbito del derecho.



CAPÍTULO I

1. El derecho laboral, el trabajador y el patrono

Para iniciar con el desarrollo de la presente investigación se debe de establecer la definición de derecho laboral.

1.1. Definición de derecho laboral

Se concibe como el conjunto de normas jurídicas que regulan la relación del patrono y trabajador con motivo de la prestación de servicios.

Por esa razón se puede considerar al derecho laboral como: "El conjunto de normas jurídicas que se aplican al hecho social trabajo, tanto por lo que toca a las relaciones entre quienes intervienen en él y con la colectividad en general, como al mejoramiento de los trabajadores en su condición de tales"¹. Cambios que se pudieron dar en el derecho laboral, por el transcurso de la historia fue cambiado de varias formas, de lo cual se desarrolla posteriormente.

¹ Caldera, Rafael. **Derecho del trabajo**. Pág. 77.



También se indica que el derecho laboral, es el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre patronos y trabajadores y comprende los siguientes incisos:

- a) De trabajo: Leyes protectoras y jornadas. Estas leyes protegen primordialmente a los trabajadores de injusticias y estableciendo horarios y jornadas reguladas.
- b) Derecho del trabajo: Salario y contrato individual de trabajo. Se establece lo regulado por ley de lo relacionado a los salarios y los tipos de contratos que existen.
- c) Derecho después del trabajo: Previsión social, jubilaciones derecho al trabajo. Garantías contra el paro y determinación de las causas de despido. Este tipo de derecho regula lo relacionado a la posteridad de la relación laboral, y es en si el punto más importante a desarrollar en la presente tesis, por el contrato laboral y sus efectos posteriores.
- d) Derecho en el trabajo: Reglamentación de las condiciones e indemnizaciones. Es también otro punto importante para poder establecer que los trabajadores bajo servicios profesionales deben de contar con beneficios parecidos o iguales a los demás trabajadores.



e) Derecho colectivo del trabajo: Sindicatos, convenios y pactos colectivos, conflictos, conciliación y arbitraje. Los sindicatos, como los convenios o pactos colectivos deberían plantear las mejoras de los trabajadores que prestan sus labores como servicios profesionales.

1.2. Reseña histórica

La realidad es que en la antigüedad el trabajo no era ni concebido como propio de la actividad humana, o sea; como un árbitro específico de la acción del ser humano para el aseguramiento y creación de las condiciones de su propia vida de manera exclusiva. Totalmente distinto a la actualidad que se colocan parámetros mejores para los trabajadores en todo el mundo.

Porque al principio, el trabajo ni siquiera era concebido como algo propio de la actividad humana, es decir, como un atributo específico de la acción del hombre dirigida a asegurar y crear las condiciones de su propia vida de un modo único y que le es propio. Ni tampoco se identificaba la riqueza del trabajo en ningún sentido. De un modo general, en el mundo antiguo y durante un largo lapso posterior, hasta el fin de la Edad Media prevaleció una cosmovisión organicista y sexuada: “La tierra concibe por el sol y de él queda preñada, dando a luz todos los años”².

² Rieznik Dossier, Pablo Antonio. **Las formas del trabajo y la historia**. Pág. 19.

Como una de las principales actividades laborales fueron: “Las prácticas agrícolas nacieron como ritos tendientes a propiciar el maridaje originario y, con ello, los frutos obtenidos. El arado comenzó siendo un instrumento en estas prácticas rituales. Ello es el motivo por el cual las prácticas estaban entonces abundantemente relacionadas con la agricultura en la historia del trabajo”³. Eso se remonta a otros continentes como en América.

El trabajo para el mantenimiento de la vida del ser humano, era una tarea obligada. La idea misma de la producción humana no tenía sentido alguno, tampoco la riqueza se producía ni se acumulaba por el hombre; siendo la idea de la degeneración de la sociedad prevaleciente.

Pero en épocas antiguas no se denominaba de la misma manera al trabajo y como se indica: “No existe en la antigüedad una palabra para designar el trabajo humano con la connotación que le asignamos en la actualidad. Tres sustantivos designaban, a su modo, actividades que hoy identificamos con el acto propio del trabajo: labor, poesías y praxis”⁴.

Pero tiempo después, se puede indicar que en un principio, y en función de su origen, se le llamo legislación industrial o leyes del trabajo industrial. Años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para

³ **Ibid.** Pág. 21.

⁴ Rieznik Dossier, Pablo Antonio. **Las formas del trabajo y la historia.** Pág. 22.



hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.

De manera que labor se refería a las disposiciones del cuerpo en los trabajos pertinentes del hombre para el mantenimiento de su ciclo fundamental, y por ende, de la perpetuación de la especie; bajo el dominio de los diversos ritmos característicos de la naturaleza y del metabolismo del ser humano. Ya encomendadas en una actividad, la labor es excluyente de actitudes positivas y de propósitos propios de la transformación de la naturaleza o de su conformación a las necesidades humanas.

Para el respecto del origen del derecho de trabajo es necesario citar lo que expresa el tratadista Mario de la Cueva el cual indica que: "... es un principio, y en función de su origen se le llamó legislación industrial o leyes de trabajo industrial aunque, años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicaciones trabajo en la industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de al día tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otros. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al

término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no podemos confundir los dos términos porque la denominación derecho social posee en múltiples significados, en tanto el vocablo: derecho del trabajo, tiene una connotación precisa"⁵.

También como lo indica la Enciclopedia Encarta: "... el derecho de trabajo surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos"⁶.

1.3. Principios

Los principios generales del derecho del trabajo son: "Las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo"⁷.

Todo derecho tiene características y principios, el derecho laboral tiene la característica de ser autónomo, no depende de otra ciencia jurídica, es oral, impulsado de oficio, poco

⁵ De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 3.

⁶ **Enciclopedia multimedia Encarta 2006**. Cd. Room. Pág. 97.

⁷ Grisolia, Julio Armando. **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Pág. 84.



formalista y no produce costas porque vela por la economía, a continuación se desarrollaran los principios del derecho laboral o del trabajo.

a) Principio de tutelaridad

Protección jurídica preferente del trabajador frente al patrono o al Estado. El primer principio laboral es el de la protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral, y éste se conceptúa como un instrumento compensatorio de la desigualdad económica que se da entre las partes de la relación laboral.

b) Principio de irrenunciabilidad

El principio de irrenunciabilidad se encuentra establecido en la Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 106 indica: Son nulas todas las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores, aunque se expresen en un contrato de trabajo, convenio o en cualquier otro documento.

Este derecho se implementa con el objeto de asegurar los derechos mismos que establece la ley y evitar a que el trabajador renuncie a estos derechos, ya sea por



presiones, engaños o por cualquier otro motivo, y se encuentran protegidos y vigilados para no caer en arbitrariedades laborales.

c) Principio evolutivo

Como muchos ordenamientos jurídicos el derecho laboral está en evolución constante, la razón de ello es que debe adaptarse a las diferentes circunstancias del ser humano, las cuales cambian con rapidez.

Todo derecho evoluciona, pero el derecho laboral posee la característica de ser tutelar del trabajador, lo cual puede entenderse en dos sentidos:

- I. Como una tendencia a otorgar cada vez mayores beneficios a los trabajadores, por ser la parte más débil de la relación laboral. Desarrollo o mejora para los trabajadores en las condiciones del trabajo.
- II. Como una tendencia a regular cada vez más relaciones, para el mejor desarrollo de un país y el mejor entendimiento de las partes laborales.

Por tal motivo se indica que el derecho laboral es un derecho progresista, que está llamado a modificarse a cada momento en la medida que dichos cambios signifiquen mejoras para los trabajadores. Existen cuerpos legales (Código de Trabajo, leyes



laborales) que sirven de base o sustento a esa estructura normativa y sobre los cuales se pueden y deben establecer beneficios que superen esas bases.

También se establece en la Constitución Política de la República de Guatemala, que las leyes laborales están llamadas a superarse por medio de la negociación individual colectiva, como lo indica el Artículo 106, mismo principio que se repite en los considerandos del Código de Trabajo: ... un mínimo de garantías sociales... llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica... (literal b). La función de dichas normas es servir de punto de apoyo de posteriores mejoras, para el trabajador principalmente. Ya que el derecho de trabajo siempre está cambiando.

Avanzando, pero en una misma dirección, la del beneficio de los trabajadores, las normas laborales son un punto de partida y está en un permanente proceso de evolución, para ser un derecho laboral progresista.

e) Principio de obligatoriedad

Se debe de establecer de importancia que para que el derecho de trabajo cumpla con su cometido, debe ser aplicado en forma imperativa, es decir que debe intervenir en forma coercitiva dentro de las relaciones de un empleador con un trabajador. Se establece un ámbito de la voluntad de las partes, pero forzosamente se imponen unos límites, independientemente de los acuerdos contractuales, de lo contrario este derecho



vendría a ser una simple enunciación de buenas intenciones, y el fin que se busca es el bienestar del trabajador.

Se debe establecer que la imperatividad de las normas laborales se debe entender aun frente o en contra del mismo trabajador, es decir, que aunque el trabajador renuncia a algún derecho laboral, dicha renuncia deviene nula, independientemente de la disponibilidad del trabajador al momento de tal renuncia, ya que se estaría violando derechos inherentes al trabajador.

f) Principio de realismo

Toda realidad debe ser factible en la vida en común y si el derecho laboral procura el bienestar de la clase trabajadora, debe ponderar con objetividad las diferentes variables que se suceden en la actividad cotidiana del trabajo subordinado, por ejemplo tomando en cuenta los factores económicos, y otros.

Como se establece en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, se estipula que las leyes laborales atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Lo que se pretende no es contemplar únicamente los intereses de los trabajadores sino armonizar los intereses obrero-patronales con los de la colectividad dentro del marco de la legalidad y de la aplicación de la justicia para beneficio de los asalariados.



En los considerandos del Código de Trabajo se define al derecho laboral como realista y objetivo. Ese realismo puede entenderse como una adaptación a una realidad, a un momento o entorno circunstancial; aunque en este sentido toda rama del derecho es realista.

g) Principio de sencillez

De suma importancia el derecho laboral sea sencillo ya que el derecho de trabajo va dirigido a un sector abundante de la población, que en términos generales, carece de altos niveles de preparación y educación en general, por lo que debe formularse en términos sencillos, de fácil aplicación y asimilación.

Este principio cobra mayor importancia en el derecho procesal de trabajo en donde se afirma que el derecho de trabajo esta desprovistas de mayores formalismos que permitan administrar justicia pronta y cumplida.

h) Principio conciliatorio

Siempre debe de existir una parte neutra o arbitra para la conciliación que sirvan como enlaces o intermediarios y los considerandos del Código de Trabajo invocan una mayor



armonía social considerando f); y a lo largo del Código se encuentra este principio. En la interpretación de las leyes laborales se debe tomar en cuenta fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social como lo indica el Artículo 17 del Código de Trabajo; también en el Artículo 274 se hace ver que una de las funciones principales del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Finalmente, en el Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala se indica que las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias. Para no perjudicar la relación laboral entre ambos.

1.4. El trabajador

El trabajo: “El esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. Labor, deber, relación y responsabilidad que debe realizarse para el logro de un fin determinado y por el cual se percibe una remuneración”⁸.

Ya establecido lo que es el trabajo, por lo consiguiente si existe un trabajo debe de contar con patrono y trabajador o trabajadores. Se establece que trabajador es toda persona individual que presta sus servicios en relación de dependencia, en virtud y cumplimiento de un contrato de trabajo.

⁸ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario Jurídico**, pág. 168.



Como lo establece el Código de Trabajo, Artículo 3 indica que: Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sobresale que debe de ser una persona individual, no se acepta que el trabajador sea una persona jurídica.

El Código de Trabajo no hace la distinción entre empleados y trabajador; cuando se habla de uno u otro, se hace referencia a todo el que presta sus servicios, pero hace la siguiente distinción por un tratamiento especial:

- Empleados no sujetos a la jornada de trabajo, Artículo. 124 del Código de Trabajo.
- Empleados a quienes no les es lícito pertenecer a un sindicato, Artículo. 212, del Código de Trabajo.
- Empleados de confianza, Artículo. 351, del Código de Trabajo. Es otro tipo de trabajador que carece de garantías futuras de prestaciones laborales.

Actualmente para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora; y, de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.



Como se puede establecer en el Código de Trabajo en el Artículo 3, indicando textualmente que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”. Se refiere entonces a todo aquel que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado.

1.5. El patrono

La otra parte del trabajo es el patrono, como característica el patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. Si en caso fuese una persona debe ser civilmente capaz, es decir mayor de 18 años y en pleno goce de sus facultades y derechos; en el caso de menores o incapaces podrá actuar mediante representante legal.

Si se trata de una persona jurídica, la personalidad tiene que ser otorgada por la ley, ya sea mercantil o civil, nacional o extranjera.

Según el Código de Trabajo en el Artículo 2: Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Porque el patrono individual es el propietario o dueño de un establecimiento que no tiene personalidad jurídica. Para tener el carácter de patrono se requiere la utilización



de los servicios de una o varias personas, que se efectúa mediante un contrato de trabajo o una relación de trabajo. El carácter lucrativo o no de la empresa es totalmente indiferente para el caso.

Sin diferenciar que la empresa no sólo es una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios, es también el lugar en donde se lleva a cabo la conjunción armónica entre el capital y el trabajo. Desde el punto de vista mercantil, la empresa se reputa como un bien mueble (Artículo. 655 del Código de Comercio) por lo que es una cosa y no una persona.

En virtud de lo anterior, una empresa no puede ser el empleador, lo será el comerciante individual en el caso de empresa individual o bien la persona jurídica (por ejemplo una sociedad anónima).

Sin embargo, en el Código de Trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador (artículos. 14, 239, 240 del Código de Trabajo), en todos se refiere a la figura del empleador.

El empleador puede adquirir los servicios de una persona para un determinado trabajo y hacia convertirse en una dependencia de trabajo tanto para el trabajador como para el empleador.



Es necesario que se conceda separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con las diferentes instituciones como son, la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo en el contrato de trabajo.

Se propugna porque existe una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros *piensan en que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse* de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esta corriente hay otra que establece que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

Guillermo Cabanellas, se refiere a la relación de trabajo como: "la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el dinero 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"⁹.

1.6. La relación laboral del patrono y el trabajador

El derecho de trabajo desde sus orígenes se ubicó en humanizar el trabajo y la relación del trabajo entre empleado y patrono, buscando garantías que protegieran a la persona

⁹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 968.



humana, su dignidad y su condición económicamente inferior a la de un capitalista. Erich Molitor, decía que era necesario hacer una distinción entre el contrato y la relación de trabajo y lo hizo así: “El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo”¹⁰.

De acuerdo con el Código de Trabajo, en su Artículo 19 se indica que: 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.

No es de todo desconocido que muchos trabajos informales están relacionados a trabajos organizados de ventas por comisión y por no estar regulado este tipo de trabajo evaden el pago de una asistencia social.

¹⁰ Citado por, De la Cueva, **Ob. Cit.** Pág. 184.





CAPÍTULO II

2. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades, pero se debe dar respetando los requisitos mínimos que establece tanto la Constitución Política de República de Guatemala como las leyes laborales guatemaltecas, de manera que se caracteriza por el vínculo laboral el que se inicia con la prestación del servicio por parte del trabajador, es donde origina la relación laboral, que no es más que una forma de vinculación entre patrono y trabajador y no importa que haya existido la contraprestación denominada salario para surtir efectos.

2.1. Reseña histórica del contrato de trabajo

Hinojosa, citado por Cabanellas, menciona: “Que el Derecho Romano estimaba el contrato de trabajo como una variedad de la locación y arrendamiento, y distinguía dos especies: la locatio operae y la locatio operis, el arrendamiento de obra y el arrendamiento de servicios”¹¹.

¹¹ El derecho del trabajo y sus contratos. Pág. Pág.37.



De lo anterior, aparece lo que hoy se conoce como contrato de trabajo agrupado en el arrendamiento y aparecía con animales. En Roma sólo se pagaba el trabajo manual, por eso era tan despreciado.

“Los Códigos Civiles del pasado siglo, inspirados casi sin excepción en el Código de Napoleón, englobaron dentro de los llamados contratos de obra, arrendamiento de obra y servicios o locación de obras y servicios las dos formas de prestación de servicios conocidas por los romanos: la locatio conductio operarum y la locatio conductio operis. Tal silencio, casi absoluto en los codificadores del siglo XIX, se explica por el hecho de que los autores romanos y Pothier nada habían escrito sobre este contrato. Conviene tener en cuenta, para evitar posibles confusiones el hecho de que a principios del siglo XIX, cuando se redactó el Código Civil francés, la industria era apenas naciente y el cuerpo legal que se promulgaba debía considerar principalmente el grave problema de la época: el de la propiedad inmueble”¹².

En cuanto a la época colonial, la explotación del trabajo de los nativos guatemaltecos fue a través de la encomienda y los repartimientos, lo que indica que en ningún momento existió el contrato de trabajo.

En la época independiente distinguieron tres etapas: la primera, del predominio liberal, aquí el trabajador campesino quedó en absoluto desamparo aplicándose el viejo

¹² Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 38.



derecho peninsular, en esta misma ya en el año de 1871 surge la Revolución Reformista del General Justo Rufino Barrios, donde nace un gran movimiento de codificación pero siempre siguió siendo negativa para la clase trabajadora y campesina, dictándose leyes esclavistas de trabajo que aseguraban la mano de obra gratuita o mal pagada, como por ejemplo: trabajos de caminos, obras públicas, agricultura y el cultivo de café, dejándose por un lado el verdadero contrato de trabajo, y menciona en el Código Civil de 1877 el arrendamiento de servicios, en donde se cree en la palabra del amo o reconociéndose únicamente derechos al patrono y no al trabajador.

Luego, en 1920, con el derrocamiento de la dictadura de Estrada Cabrera, por primera vez en Guatemala se contemplaban disposiciones relativas al contrato de trabajo, estableciendo jornadas máximas de ocho horas, descanso semanal, y la responsabilidad del empleador por accidentes de trabajo, como también se admite el derecho de huelga.

En 1931 se pierde la mayoría de los derechos antes mencionados con el régimen dictatorial del General Jorge Ubico, en donde el Departamento Nacional de Trabajo pasó a ser dependencia de la Policía Nacional, no encontrándose ninguna relación lógica entre ambas, pasando a ser un organismo de represión durante el tiempo que duró la dictadura, ahogando por completo la legislación social, reprimiendo e ignorando a los trabajadores de ese entonces.



La segunda etapa se conoce como época revolucionaria, que inició con la Revolución del 20 de Octubre de 1944, que acabó la dictadura del General Ubico, creando el régimen de seguridad social obligatorio, el Código de Trabajo y Ley de Reforma Agraria, se promulgó la Constitución de la República de 1945 y el Código de Trabajo de 1947, en el gobierno del Doctor Juan José Arévalo, regulando los contratos de trabajo individuales y colectivos en forma obligatoria; en el Artículo 57 de la Constitución Política de la República de Guatemala de 1945, se creó un sin número de derechos laborales que debían cumplirse, derivados de los principios de justicia social, volviendo a ser un derecho tutelar para el trabajador.

En julio de 1954 cae derrocado el segundo gobierno de la Revolución de Octubre, presidido por el Coronel Jacobo Arbenz Guzmán y sube al poder Carlos Castillo Armas, iniciando la tercera etapa, en ella se derogan inmediatamente las reformas progresistas del Código de Trabajo, y la Constitución de 1945, se dictan los Decretos números 570 y 584 del Presidente de la República, que contienen numerosas reformas al Código de Trabajo, favoreciendo a los patronos y empresarios, como una ventaja frente a los trabajadores.

Durante la administración del Presidente Miguel Idígoras Fuentes, se emite el Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, reformado por el Decreto 1448, derogando muchas disposiciones del Decreto Presidencial 570. Cabe mencionar que el Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala contiene el contrato de trabajo, que es el que se encuentra vigente actualmente.



2.2. Definición de contrato de trabajo

El autor Mario de la Cueva lo define como: “El conjunto de derechos obligaciones que derivan, para trabajadores y patronos, del simple hecho de la prestación del servicio”¹³.

“El Contrato como institución tiene, en lo laboral, una significación muy especial. Por un lado se cuestiona su inserción e importancia dándole preeminencia a la mera situación de trabajo, y por otro lado, se obvia un análisis profundo en su aplicación práctica, al punto que muchas legislaciones, sin entrar a mayor examen confunden en forma tácita, y aún en forma expresa, los conceptos contrato de trabajo”¹⁴.

“Es 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 otro”¹⁵.

El Artículo 18 del Código de Trabajo en cuanto al contrato individual de trabajo establece: 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

¹³ López Larrave, Mario, **El derecho latinoamericano del trabajo**. Pág. 855.

¹⁴ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 85.

¹⁵ Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Pág. 237.



obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

En el contrato de trabajo el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. En la actualidad y sobre la base de la constante disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría y, como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible.

“Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato”¹⁶.

¹⁶ Enciclopedia Encarta. 2002. Pág.74



2.3. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

De esta manera se establece que la naturaleza jurídica del contrato de trabajo tiene su origen en que se compone de la prestación de servicios por parte del trabajador hacia un contratante, o patrono, que debe pagar una remuneración a cambio de una fuerza de producción, que, como se indicó anteriormente, va a dar beneficios económicos para las dos partes.

Para determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, basta tener en cuenta, que por ser de derecho privado, como norma obliga a las partes por razón de un vínculo derivado del libre consentimiento, aunque en su contenido deban observarse limitaciones e imposiciones de carácter legal, nunca deja de ser un contrato privado, debido a que las razones de orden público no crean figuras jurídicas del derecho público.

El contrato de trabajo supone una relación de derecho privado, mientras los pactos colectivos de condiciones de trabajo integran una Reglamentación más propia del derecho público.

“Esos pactos determinan el contenido de los contratos individuales; pero no modifican su naturaleza jurídica, por ser ésta anterior, lograda precisamente por un acuerdo de



voluntades en que se entrecruzan intereses particulares, podemos decir privados, de las partes”¹⁷.

Cabe mencionar que el contrato de trabajo no es una sub especie de la locación de servicios, es un contrato de naturaleza propia, un verdadero genus novum, al cual los conceptos y disposiciones de la locación de servicios, y otros del derecho común, sólo son aplicables en cuanto fueran compatibles con el carácter propio del contrato de trabajo.

Según Hinojosa, citado por Guillermo Cabanellas, menciona que “el Derecho Romano estimaba el contrato de trabajo como una variedad de la locación o arrendamiento y distingue en la locación de servicios dos especies: la locativ opera y la locativ operae, el arrendamiento de obras y servicios propiamente dicho que es el moderno contrato de trabajo”¹⁸.

En la parte referente al derecho del trabajo el contrato de trabajo se da entre la voluntad colectiva y la voluntad individual que origina el contrato de trabajo propiamente dicho haciendo una relación de obligación.

¹⁷ Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**. Pág. 35.

¹⁸ **El derecho del trabajo y sus contratos**. Pág. 267.

La voluntad colectiva exige una reglamentación general que siempre debe de imponerse a la voluntad general, luego el Garriguet citado por Cabanellas, menciona cuatro opiniones emitidas sobre la naturaleza jurídica del contrato de trabajo: “a) Es un contrato de arrendamiento, es decir, un contrato por el cual una persona (el arrendador), mediante un precio se obliga a poner cierto tiempo su actividad al servicio de otra persona (el arrendatario), que se obliga a pagarle el arriendo, el alquiler, el salario. Es lo que el Código Civil francés llama arrendamiento de servicios y que el Código Civil argentino define como locación de servicios. b) Es un contrato de venta, el cual consiste en una conversión por la cual uno se obliga a entregar una cosa o transmitir la propiedad de ella a otra, que por su parte se compromete a pagarla... c) Es un contrato de los llamados innominados por el derecho romano; contrato ut facias si se le considera con relación al patrono, y facio ut des si se le considera respecto al obrero. d) Es un contrato de sociedad en el que el patrono y los obreros, colocados en condiciones de igualdad y tratando en cierto modo de potencia a potencia, ponen en común el uno sus capitales y su experiencia y los otros su fuerza de trabajo para producir utilidades económicas que serán propiedad de todos, y cuyo precio deberá distribuirse a prorrata en relación con la parte que cada uno haya puesto en la producción”¹⁹.

El contrato de trabajo cuyo objeto es la prestación de un servicio siempre de carácter económico viene, a representar lo que se llama compra o venta de un esfuerzo físico

¹⁹ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 268.

llamado la fuerza de trabajo, seguido por una serie de requisitos que lo hacen que nazca a la vida jurídica.

Cabanellas cita a Deveali en su obra Mandato, representación y locación de servicios frente al contrato de trabajo, el cual versa sobre la naturaleza del contrato de trabajo, definiéndola de esta manera: “El contrato de trabajo representa, en efecto, una expresión moderna de la locación de servicios que prescinde por completo la naturaleza de las prestaciones (que el contrato, se tiene en cuenta en la configuración tradicional de la locación de servicios) para tomar en consideración solamente el elemento de la subordinación, el cual, si bien es propio y especialmente saliente en el caso de la locación de servicios, se encuentra, sin embargo, también en el contrato de mandato y, en algunos casos especiales, más o menos manifiesto, también en la locación de obra”²⁰.

2.4. Elementos esenciales del contrato de trabajo

Primero debe tomarse en cuenta los elementos esenciales del contrato civil, que son: 1) capacidad, 2) consentimiento y 3) objeto, que se definen de la manera siguiente:

Doctrinariamente se conocen dos clases de capacidad: capacidad de goce y capacidad de ejercicio, siendo la primera aquella que hace a la persona como un ente sujeto de

²⁰ *Ibid.* Pág. 268.



derechos y obligaciones; y la segunda cuando hay facultad de cumplir por sí mismo deberes y derechos jurídicos, ejemplo, el mayor de 14 años es apto para contratar en materia laboral únicamente. Además, se establece que la incapacidad es todo lo contrario a la capacidad, distinguiéndose en nuestra legislación como incapacidad relativa y absoluta.

Para el desarrollo del presente tema el consentimiento es la libertad que el trabajador tiene para contratar por sí mismo un trabajo de acuerdo a las normas laborales.

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.

Toda relación de trabajo tiene un objeto, que es como dijimos anteriormente, una actividad en la cual el trabajador va a desempeñar su función que queda establecida cuando patrono y trabajador pactan una voluntad para iniciar la relación laboral, que debe entenderse como vínculo jurídico entre ambos y que uno da su servicio y otro una remuneración a cambio de este vínculo estará protegido por la tutelaridad que el derecho laboral otorga a la parte más débil que es el trabajador.

“Dentro de los principales elementos del contrato de trabajo el licenciado Mario López Larrave, en su obra derecho del trabajo guatemalteco, cita los siguientes: a) prestación



personal de los servicios o de la ejecución de la obra. b) Retribución de cualquier clase o forma. c) Subordinación. d) Ausencia de riesgos para el trabajador. e) Exclusividad”²¹.

a) Prestación personal de los servicios o de la ejecución de la obra

Mario López Larrave menciona la: “Exigencia legal que confirma el carácter intuito personae del sujeto trabajador en la relación laboral que se complementa con la definición de trabajador, Artículo 3º del Código de Trabajo, constituyendo el objeto fundamental de la relación de trabajo”²².

b) Retribución de cualquier clase o forma

Que es la contraprestación fundamental del servicio, dándole un carácter oneroso, pero sin atacarlo a ningún formalismo, cabiendo que la retribución sea salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, por omisión en ventas o cobros, por participación en las utilidades, en especie.

²¹ López Larrave, Mario. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 856.

²² **Ibid.** Pág. 856.



c) Subordinación

Constituye la característica esencial y típica por excelencia en el trabajo por cuenta ajena. Nuestra ley recoge este elemento con la denominación: dependencia continuada y dirección inmediata o delegada. La dependencia continuada debe entenderse tanto en su forma jurídica como económica. Se asume que en este elemento se comprenden las potestades patronales no sólo de dirigir, sino también de vigilar, controlar eventualmente, sancionar a los trabajadores. En la práctica tribunalicia sirve de guía segura para determinar si hay o no relación laboral en casos de frontera.

Como manifiesta el profesor Cabanellas, subordinación es “el estado de limitación de la autonomía del trabajador, al cual se encuentra sometido en sus prestaciones, por razón de su contrato, el que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte”²³.

Para Cassi, citado por Cabanellas, la subordinación es: “Una situación particular de dependencia jurídica del trabajador frente al patrono”²⁴.

Muchas definiciones de contrato de trabajo se refieren concretamente al subordinado, al trabajo que se presta bajo dependencia, bajo las órdenes, bajo la dirección o bajo la

²³ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 148.

²⁴ **Ibid.** Pág. 149.



vigilancia de otro. La subordinación por su raíz latina (sub: bajo, y ordinare: ordenar), sugiere la idea de inferioridad jerárquica.

El Estado de subordinación permite que el patrono tenga el derecho de dirigir y dar órdenes al trabajador que se encuentra bajo su dependencia, el que está en la obligación de acatar, cumplir esas órdenes, tanto en lo que se refiere a la forma de ejecutar el trabajo, como al tiempo en que éste debe ser cumplido. Formas de subordinación a juicio de Pozzo, son: "1º. Ante todo, la subordinación consiste en un poder de carácter jurídico del patrono sobre el empleado. 2º. Este poder se desarrolla entre hombres libres y se circunscribe a la actividad del empleado en la prestación laboral comprometida, fuera del campo de trabajo, el patrono carece de derechos para dirigir las demás actividades del empleado. 3º. El poder del patrono, como facultad jurídica, se refiere tan sólo a dirigir la actividad laboral del empleado, fiscalizarla y hacerla cesar. 4º. La subordinación ofrece distinta intensidad, según las clases de tareas desempeñadas, indudablemente ha de ser menor cuando las actividades tengan mayor carácter técnico o de responsabilidad. 5º. La subordinación no desaparece por el hecho de que el empleado desempeñe tareas de colaboración o de confianza con el patrono"²⁵.

²⁵ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 155.

- La Subordinación como dependencia económica

Se consideró digna de protección la persona que obtenía con su trabajo su principal medio de subsistencia, prestando regular y enteramente su actividad en beneficio ajeno.

- Subordinación jurídica

Corresponde a un derecho y a una obligación: El derecho del patrón de dirigir a su empleado y la obligación de éste de obedecerlo. Ramírez Gronda, citado por el autor Cabanellas, en su obra Tratado de Derecho Laboral, señala que: "La subordinación jurídica consiste cabalmente, en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa obligación del trabajador de acatarlas; el patrono dispone y fiscaliza, entonces, como acreedor de una prestación contractual. Quien no está subordinado no es, según la ley, trabajador; quien contrata la prestación de sus servicios se somete a una dependencia necesaria en la ejecución de las tareas a que se obliga. Mientras la dependencia técnica no aparece pues constituye elemento propio o indispensable de éste"²⁶.

Cabe mencionar que la subordinación es un elemento fundamental del contrato de trabajo, ya que se considera que es necesario que exista un patrono y un trabajador,

²⁶ Cabanellas, Guillermo **Tratado de derecho laboral**. Pág.160.



elementos humanos, dependencia económica y dependencia personal respecto al trabajador, en virtud de que si no existe subordinación no puede haber relación de trabajo.

d) Ausencia de riesgos para el trabajador

“Como el patrono organiza, dirige y decide, es natural que las pérdidas eventuales deben ser absorbidas por él”²⁷.

El Artículo 88 literal c) del Código de Trabajo indica: Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

Como quedó establecido, el trabajador puede tener participación en las utilidades de la empresa.

e) Exclusividad

“Aunque típica en el contrato de trabajo, nuestra ley no la considera esencial. Solamente podrá exigirse exclusividad cuando concurren estas dos circunstancias: a)

²⁷ López Larrave, Mario. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 857.



que haya incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales entre sí; y b) que se haya pactado expresamente en el contrato, de donde se colige que no podría invocarse en el caso de contrato verbal”²⁸.

Manifiesta el profesor Cabanellas, respecto a la exclusividad, “Como nota distintiva del contrato de trabajo, lleva a estimar que todo trabajador debe tener un empleo de su actividad, limitado a un solo vínculo jurídico contractual de índole laboral; esto es, que cada trabajador no pueda contratar sus servicios con más de un patrono simultáneamente. La regla general consiste en que el trabajador preste sus servicios a un solo patrono; y la excepción es que lo haga en forma sucesiva a más de uno. La legislación laboral moderna, propende evidentemente a la estabilidad en el empleo; tendencia que, al traducirse en disposiciones prácticas señala derechos especiales en beneficio del trabajador, para el caso de ruptura intempestiva del contrato de trabajo por parte del patrono”²⁹.

Otros elementos del contrato de trabajo muy importantes son: Estabilidad y la profesionalidad.

²⁸ **ibid.** Pág. 857.

²⁹ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de derecho laboral.** Pág.180.



- Estabilidad

“Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y penetre en el área del derecho del trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable. La estabilidad y la continuidad aparecen como términos próximos, pero no necesariamente unidos. Un trabajador puede ingresar y desempeñarse en un puesto estable de la empresa y no ser continuado su trabajo. La estabilidad requerida como elemento particular del contrato de trabajo consiste en que las prestaciones sean sucesivas, prolongadas durante cierto tiempo.

Una sola prestación, o varias prestaciones, sin continuidad en el tiempo, no configuran la estabilidad exigida como elemento del contrato de trabajo. Dichas prestaciones de servicios no integran un vínculo de carácter laboral; pues para que éste se dé se necesita cierta permanencia en la actividad prestada y que tal continuidad se considere por las partes contratantes, por razón de la índole de la empresa a la que se prestan. Cuando la prestación es permanente, coincidiendo con la actividad principal desarrollada por la empresa, y es además, cumplida en forma continuada, el factor tiempo prevalece para determinar que se trata de un auténtico trabajador, vinculado al empresario por un contrato de trabajo. Por otra parte, es necesario distinguir entre estabilidad en el empleo, como fin que persigue el trabajador en la prestación de los servicios, de la estabilidad en la continuidad de los servicios como condición del contrato de trabajo.

En la estabilidad del empleo hay un interés social y un interés económico, no solamente privativo del patrono y del trabajador, sino que alcanza a la propia producción. El trabajador al perder su empleo, se encuentra sin rendir el fruto que corresponde a la actividad desplegada en una situación normal. La anterior consideración se aquilata teniendo en cuenta que las partes, al formalizar sus contratos, consideran como base la estabilidad en el empleo. Tanto el trabajador como el patrono entienden, aun cuando no se exprese formalmente, que el contrato durará mientras ambos cumplan las condiciones estipuladas y subsista la empresa. Produce la estabilidad en el empleo un mejoramiento de las condiciones de trabajo en la empresa”³⁰.

La estabilidad constituye un derecho muy importante dentro del contrato de trabajo en razón que el trabajador pueda subsistir económicamente y las personas que dependan de su trabajo, es necesario que pueda gozar de forma permanente y con su retribución económica cumplir con las necesidades básicas.

En el Estado, cuando se contratan personas en los renglones de servicios profesionales y 029, los trabajadores no tienen estabilidad porque son contratos que duran muy poco tiempo y no pueden hacer carrera dentro de las instituciones, debido a que no es una *relación duradera que garantice la seguridad de un salario permanente* y se encuentran dentro de un contrato de civil sin garantizar los requisitos mínimos del derecho laboral,

³⁰ Cabanellas. Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Pág. 185.



además, se ha llegado al extremo de considerar que la suscripción de un documento, que pruebe una relación civil, aunque existan los elementos esenciales de un vínculo jurídico laboral que tiene el único fin de anular por completo el pago de prestaciones laborales para el trabajador, viniendo a menoscabar los derechos que se establecieron en las leyes laborales para el personal presupuestado.

- Profesionalidad

“Por profesión se entiende el empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. La profesionalidad es la condición inherente al trabajador en cuanto presta los servicios propios de sus facultades u oficios. La profesionalidad determina la condición de que el sujeto del contrato de trabajo haga de la actividad que desempeña su medio de vida, o que el trabajo que presta constituya una fuente de recursos o beneficios. El trabajador ingresa en la empresa con un título profesional, por modesto que éste sea; y se incorpora para realizar una determinada función, que es retribuida de tal forma que la profesión pasa a ser un medio económico de que se sirve el trabajador para obtener los necesarios recursos.

El trabajo es un título universal que alcanza a toda actividad, pero sólo el trabajo profesional sirve de objeto al contrato de trabajo. La profesionalidad puede ser requisito o condición exigida como nota particular para un determinado contrato de trabajo”³¹.

³¹ Cabanellas, Guillermo **Tratado de derecho laboral**. Pág. 189.



La legislación guatemalteca lo contempla como una forma de contratación civil que se realiza en documento privado, pero no tiene efectos sobre derechos laborales para los empleados.

2.5. Clasificación jurídica de los contratos de trabajo

Manifiesta el profesor Larrave, sobre la clasificación de los contratos de trabajo, la siguiente forma:

a) Por su duración

“El contrato individual de trabajo puede ser por tiempo indefinido o indeterminado y por tiempo determinado. A su vez el trabajo por tiempo determinado puede ser a plazo fijo y para obra determinada (Artículo 25 del Código de Trabajo)”³².

- Contrato por tiempo indefinido

Que es el contrato tipo y que constituye la regla general. El Artículo 25 del Código de

³² López Larrave, Mario. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Pág. 858.



Trabajo establece: El contrato individual de trabajo puede ser: Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación...).

El Artículo 26 respecto al contrato individual de trabajo, preceptúa: Todo contrato de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

Deben tenerse 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 le 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.

La mayoría de los contratos de trabajo son por tiempo indefinido, debido a que las personas son contratadas para una actividad en la cual no se sabe cuándo va a terminar o si el empleador decide mantenerlo en su puesto de trabajo de forma estable.



- Contrato por tiempo determinado

“Las dos figuras específicas que se incluyen en este género a plazo fijo y para obra determinada, de acuerdo con nuestra ley tienen las siguientes características comunes: constituyen la excepción, pues todo contrato individual se presume celebrado por tiempo indefinido; consecuentemente, sólo cabe que se convengan por escrito y en forma expresa; aun en este caso, solamente resulta lícito contratar a plazo fijo o para obra determinada, cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar (Artículo 26 del Código de Trabajo)”³³.

- Contrato a plazo fijo

“Nuestra ley contempla dos modalidades de este contrato. La primera propia que es cuando se especifica fecha para su terminación; la segunda que induce a confusión con la figura del contrato de trabajo para obra determinada- que se da 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 (literal b del Artículo 25 del Código de Trabajo)”³⁴.

³³ López Larrave. **El derecho latinoamericano del trabajo**. Pág. 859.

³⁴ **Ibid.** Pág. 859.



- Contrato laboral para obra determinada

La ley lo define como aquel en que “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”³⁵.

b) Por su forma

Es muy parecido al contrato civil, en el que no interesa la subordinación del empleado con el patrono sino que el resultado de la obra, por lo que debe de cumplirse un plazo, y no son aplicables las disposiciones generales del contrato laboral, debido a que es el tiempo el más importante en esta clase de contrato. Según su naturaleza los contratos pueden ser verbales o escritos.

- Contrato de trabajo verbal:

“Es lícito contratar verbalmente a un trabajador cuando se refiere a los casos siguientes:

a) A las labores agrícolas o ganaderas;

³⁵ López Larrave. **El derecho latinoamericano del trabajo**. Pág. 859.



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

En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento que se celebre el contrato, una tarjeta o contraseña 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. (Artículo 27 del Código de Trabajo). En los demás casos, el contrato individual debe extenderse por escrito en tres ejemplares: una para cada una de las partes y otra para registrarlo en la sección correspondiente de la Dirección General de Trabajo³⁶.

- Contrato de trabajo escrito

En los demás casos, el contrato individual de trabajo se debe extender por escrito en tres ejemplares; uno para cada una de las partes y otra que se debe entregar en la sección correspondiente de la Dirección General de Trabajo.

³⁶ López Larrave. **El derecho latinoamericano del trabajo**. Pág. 859.



El Artículo 29 del Código de Trabajo indica: El contrato escrito de trabajo debe contener:

- a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b) La fecha de 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 lo posible las características y las condiciones de trabajo;
- d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
- e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador cuando se le contrata para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente;
- f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada;
- g) El tiempo de jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse;
- h) El salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar de pago.



En los casos en que se estipule que el salario se ha de pagar por unidad de obra, se debe hacer constar la cantidad y calidad del material, las herramientas y útiles que el patrono convenga en proporcionar y el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El patrono no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo;

- i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes;
- j) El lugar y la fecha de celebración del contrato; y
- k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar y el número del Documento Personal de Identificación.

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.

No tiene justificación alguna la discriminación para los trabajos en donde no es necesario el contrato escrito. Así mismo, cuando no es contrato escrito debe extenderse una tarjeta o constancia al trabajador en donde indique la fecha en que inició a trabajar y el salario estipulado.

El Artículo 30 del Código de Trabajo regula: 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 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.



CAPÍTULO III

3. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo es una entidad estatal, que vela por la protección de los derechos de los trabajadores del Estado o entidades privadas.

3.1. Definición

Para determinar que es el ministerio de trabajo, se encuentra la definición del jurista Guillermo Cabanellas se refiere a la institución del Ministerio de Trabajo o del Trabajo de la manera siguiente: "Con una u otra de esas escuetas denominaciones o con algún otro aditamento: de Previsión Social, de Seguridad Social, de Bienestar Social, es el órgano gubernativo superior que, luego de la Primera guerra mundial, y ante el carácter relevante del intervencionismo social, ascendió a esfera internacional al incluirse sus lineamientos en la Parte XII del Tratado de Versalles, un ministerio de este género ha sido adoptado por todo régimen que alardea de posición social moderna, desde el colectivismo revolucionario hasta el mentir demagógico de los totalitarismos nazi, fascista y falangista. Sin embargo, la creación del primer Ministerio de Trabajo se



produjo en Francia en 1906, ante lo acuciante de los problemas laborales y por imperativos de regular el trabajo y proteger al trabajador”³⁷.

En distintos países esta legislación es también llamada social, las bases o normas para la prestación de servicios subordinados y retribuidos, la intervención en los contratos colectivos de trabajo, las facultades para resolver los conflictos entre el capital y el trabajo, la creación de órganos de conciliación y arbitraje, la jurisdicción privativa laboral delinean las atribuciones habituales de este ministerio, uno de los más jóvenes en casi todos los Estados; pero en todos ellos ya uno de los básicos dentro de la vida nacional.

En algunos países recibe la denominación de Ministerio de Trabajo y en otros la de Ministerio del Trabajo, pero en casi todo el fin que persigue es el mismo.

3.2. Evolución del Código de Trabajo

Las primeras disposiciones referentes a relaciones de trabajo en Guatemala, que prevén aspectos relativos a servicios públicos destinados a su control datan del año 1877. El Decreto 177 de fecha tres de abril de 1877 comprende el Reglamento de Jornaleros, que asignaba a los Jefes Políticos autoridad máxima de cada circunscripción departamental y a las Municipalidades el control de las migraciones

³⁷ Cabanellas. **Ob. Cit**, Pág. 423.



internas de trabajadores mediante los sistemas que imperaron en ese tiempo, conocidos como mandamientos de trabajadores.

Un ministro de agricultura y trabajo, se nombró en el año 1920, siendo este el primer antecedente que se tiene de un funcionario de tal naturaleza; y tres años después en 1923, se le dio formal creación al ministerio de agricultura. El Decreto Gubernativo 803, de fecha 18 de noviembre del año 1922 determina las autoridades para conocer de demandas entre patronos y trabajadores, estableció que el ministerio de agricultura es la autoridad superior que debe velar porque se cumpla la ley de trabajadores. Se reconoce al referido ministerio autoridad para revisar sentencias en los litigios entre patronos y mozos que eran trabajadores agrícolas.

Una fecha muy importante en la legislación laboral en Guatemala la fecha cinco de diciembre de 1925 se crea el departamento nacional del trabajo, mediante el Decreto 909, como un órgano específico para asuntos laborales, correspondiéndole la supervisión sobre las empresas que tenían un número de 75% de empleados del país, labores de conciliación en las reclamaciones entre patronos y obreros, entre empleados y jefes.

En el año 1926 se creó un consejo consultivo para facilitar la labor de este departamento, pero dicho departamento no rindió los frutos esperados.



Posteriormente se arribó de los gobiernos revolucionarios en el año 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo; la legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico, el derecho del trabajo; y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado; lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales, creando los respectivos mecanismos.

En el Decreto número 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno de fecha 26 de diciembre del año 1944 emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública, organizando el poder ejecutivo a través de secretarías de Estado, siendo la secretaría de gobernación, trabajo y previsión social la que sustituyo a la secretaría de gobernación y justicia.

Para diciembre con mayor exactitud el 27 del año 1944 se emitió el Decreto número 47, el cual contenía la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, en dicho Decreto se establecía las diferentes secretarías, encontrándose entre ellas la secretaría de gobernación, trabajo y previsión social, la cual tenía como atribuciones los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y a los cultos, al estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente a las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.



El Decreto Número 93 del Congreso de la República crea la Ley del Organismo Ejecutivo; mediante este decreto se establece que el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organiza por medio de ministerios. Entre los nueve ministerios que se crean a través de dicho decreto se encuentra el Ministerio de Economía y Trabajo, el cual además de las funciones económicas propias de dicho ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo. Al efecto se regularon las siguientes funciones relativas a trabajo:

- a) La Dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social en la república de Guatemala;
- b) El Estudio, mejoramiento y aplicación de todas las leyes referentes al trabajo y de manera especial, las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores;
- c) Todo lo relativo a contratos y convenciones de trabajo;
- d) Lo relativo a las jornadas de trabajo, descansos, vacaciones y salarios;
- e) La protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo;
- f) Todo lo relativo a las organizaciones sociales, sindicatos y cooperativas;
- g) Todo lo referente a conflictos de carácter económico y social;

- h) La implantación y funcionamiento de los sistemas de seguros sociales, que cubran los gastos de enfermedad, incapacidad, vejez, desempleo y muerte del trabajador;
- i) Promover y organizar estudios e investigaciones sociales, entre otros.

Posteriormente fue emitido el ocho de febrero de 1947 y publicado el día 20 de febrero de 1947, el Decreto Número 330 del Congreso de la República, entrando en vigor el uno de mayo del año 1947 en conmemoración al Día del Trabajo. En dicho cuerpo normativo se regulan las disposiciones referentes a las relaciones de trabajo en el país y precisa que estas corresponden al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con exclusividad. La fecha de creación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como su nombre ha sido objeto de distintos análisis, pero se puede afirmar que se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social con fecha 8 de febrero del año 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República del Decreto Número 330.

Fue entonces a través del Decreto Número 330 que se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el cual se establecía que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tenía a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo; pero a pesar de ello sus funciones se continuaron desarrollando dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por lo que en las disposiciones transitorias del mismo Código que dejó ver que el Organismo Ejecutivo podía hacer la separación de dichos ministerios.



No fue sino hasta el 15 de octubre de 1956 fecha en la cual se crea el decreto número 1117 del Congreso de la República, el cual cobra vigencia el 18 de octubre del mismo año, que se estableció el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, como podemos notar en este Decreto le es dado el nombre de Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, no como lo conocemos actualmente. Teniendo a su cargo las funciones siguientes:

- a) La dirección y orientación de la política social del país, así como la dirección, estudio y despacho de los asuntos relativos al trabajo y previsión social.
- b) El estudio y aplicación de las leyes referentes al trabajo y, de manera especial, las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores.
- c) La intervención de acuerdo con la ley en lo relativo a contratos de trabajo.
- d) La prevención de los conflictos laborales y su solución extrajudicial.
- e) La atención de los asuntos relacionados con el servicio de los trabajadores del Estado y sus sistemas de previsión.
- f) La aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- g) La vigilancia y control de acuerdo con la ley de las organizaciones sindicales de trabajadores y patronos.
- h) La organización y desarrollo del Departamento del Servicio del Empleo y de mano de obra.
- i) La fijación y aplicación del salario mínimo, de acuerdo con la ley.

- j) El estudio y mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo en la ciudad y en el campo.
- k) La protección de la mujer y del menor trabajador.
- l) La formación y capacitación profesional de los trabajadores y su elevación cultural.
- m) La vigilancia, coordinación y mejoramiento de los sistemas de seguridad y previsión social.
- n) La adopción de medidas tendientes a prevenir los accidentes de trabajo.
- o) La intervención en contratos y demás aspectos del régimen del trabajo de la tierra en lo que fuere compatible con lo que sobre el particular determine el estatuto Agrario.
- p) El fomento de la constitución de viviendas baratas y de colonias para los trabajadores y el mejoramiento de las existentes.
- q) El mejoramiento del nivel de vida de los sectores carentes de medios económicos.
- r) La promoción de investigación de carácter social.

Fueron estas las primeras dieciocho funciones encomendadas al nuevo Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, separándose así las funciones laborales del Ministerio de Economía y encomendándose al nuevo ministerio que se ocuparía específicamente de los asuntos de carácter laboral.



El Decreto número 1117 del Congreso de la República, contaba con únicamente seis artículos, pero no por su corto número de artículos dejó de significar un gran avance en el campo laboral de nuestro país al crear el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, como único órgano administrativo encargado de los asuntos relativos al trabajo.

El Decreto número 1117 entró en vigencia el 18 de octubre del año 1956, en el gobierno de Carlos Castillo Armas.

Cabe anotar que el Ministerio de Trabajo inició su funcionamiento con la denominación de Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, no con el nombre que actualmente tiene y que conocemos, el cual adoptó años más tarde.

La última modificación fue hasta el 29 de abril del año 1961, cuando se emitió el Decreto número 1441 del Congreso de la República que contiene el Código de Trabajo y en el cual se encuentran las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República, según lo señalan los estudiosos del derecho, en el cual se designa nuevamente al Ministerio de Trabajo como Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Regulación legal del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. El Decreto número 114-97 del Congreso de la República de Guatemala, que contiene la actual Ley del Organismo Ejecutivo, y que derogó el Decreto número 93 del Congreso de la República que



contenía la anterior Ley del Organismo Ejecutivo, establece que para el despacho de sus negocios el Organismo Ejecutivo cuenta con trece ministerios, entre ellos se encuentra el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Además podemos encontrar en el Decreto número 1441 del Congreso de la República, que contiene el Código de Trabajo, en su título noveno que comprende la organización administrativa de trabajo, designando en su capítulo primero al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en su capítulo segundo a la Inspección General de Trabajo.

Se establece en los artículos 274 al 277 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República las funciones que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo, los medios para impugnar las resoluciones que el Ministerio y Previsión Social o sus dependencias dicten y las dependencias que tiene dicho Ministerio.

El Decreto número 114-97 del Congreso de la República, Ley del Organismo Ejecutivo, también derogó el Decreto número 1117 del Congreso de la República, que contenía la Ley de Creación del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

Además de las normas mencionadas con anterioridad, encontramos que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se rige por el Acuerdo Gubernativo número 242-2003,



que contiene el Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Trabajo Y Previsión Social, en el cual se establece:

Artículo 1. Unidad Ministerial. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente del Organismo Ejecutivo al que le corresponde cumplir y hacer cumplir todo lo relativo al régimen jurídico de Trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social.

El Artículo 2. También del referido Reglamento establece: *Ámbito del Reglamento.* Este Reglamento regula la estructura general interna, organización y funciones administrativas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en aplicación de los principios de desconcentración y descentralización de sus procesos técnico-administrativos.

En el reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social podemos encontrar, además de las anteriormente relacionadas, normas referentes a la organización del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a las funciones sustantivas, las funciones administrativas y las funciones de apoyo técnico. Encontramos también normas referentes a la función de control interno y de coordinación y las normas que regulan el régimen financiero del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dicho reglamento está formado por cuarenta artículos.



3.3. Función del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social es el ente al cual corresponde formular la política laboral, hacer cumplir el régimen jurídico de la previsión social, la promoción del empleo y capacitación para el trabajo, encargado de promover y armonizar las relaciones laborales y velar por el cumplimiento del régimen jurídico referente al trabajo.

La Ley del Organismo Ejecutivo Decreto número 114-97, del Congreso de la República, establece en su artículo 40: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social; para ello, tiene a su cargo las siguientes funciones:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y proporcionar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) Derogado.



- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.
- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

En el reglamento del órgano interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Acuerdo Gubernativo número 242-2003, encontramos que se establecen las funciones siguientes:

Artículo 3. Funciones Ejecutivas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Además de las que le asigna la Constitución Política de la República de Guatemala y otras



leyes, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tiene asignadas las funciones ejecutivas siguientes:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.
- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de estos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales, todo ello, de conformidad con la ley.
- c) Estudiar, discutir, y si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar por el conocimiento y la aplicación de los convenios internacionales de trabajo.
- d) Aprobar los estatutos, reconocer la personalidad jurídica e inscribir a las organizaciones sindicales y asociaciones solidarias de los trabajadores no estatales y administrar lo relativo al ejercicio de sus derechos laborales.
- e) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.
- f) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.



- g) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.
- h) *Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores.* La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.
- i) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

Vemos que el reglamento interno comprende las mismas funciones que la Ley del Organismo Ejecutivo asigna al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con la única variante que el reglamento incluye la función que el ministerio tiene referente a los sindicatos.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, según se establece en el Código de Trabajo, Decreto número 1441, del Congreso de la República.



3.4. Dependencias

El Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República, establece el Artículo 276, las siguientes dependencias:

- a) Departamento Administrativo de Trabajo;
- b) Inspección General de Trabajo;
- c) Comisión Nacional de Salario;
- d) Las demás que determine el o los reglamentos que dicte el Organismo Ejecutivo.

Cuando fue creada esta norma se designó el Departamento Administrativo de Trabajo como dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la actualidad éste ha sido sustituido por la Dirección General de Trabajo, circunstancia a la cual hacemos referencia, así como que además cuenta con otras dependencias que no se encuentran reguladas específicamente en el Código de Trabajo.

Además de las normas mencionadas con anterioridad encontramos el Acuerdo Gubernativo número 242-2003 que contiene el reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y en el cual se establece la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en la forma siguiente:



Artículo 5. Estructura Administrativa. Para cumplir sus funciones, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se estructura administrativamente así:

- Funciones Sustantivas

Este nivel está integrado por:

- a) Dirección Superior: Despacho Ministerial. Para el cumplimiento de sus funciones está a cargo del Ministro, Primero, Segundo y Tercer Viceministros y se apoya en los órganos consultivos, las Asesorías Técnicas, la Secretaría General, la Secretaría de Comunicación Social, y los órganos temporales que puedan crearse;
- b) Procuraduría de la Defensa del Trabajador, con rango de Dirección General;
- c) Inspección General de Trabajo, con rango de Dirección General;
- d) Dirección General de Trabajo;
- e) Dirección General de Previsión Social;
- f) Dirección General de Capacitación Y Formación Profesional;
- g) Dirección General de Recreación del Trabajador del Estado;
- h) Dirección General del Empleo;



- Funciones Administrativas

Este nivel está integrado por:

- a) Dirección Administrativa;
- b) Dirección de la Unidad de Administración Financiera (UDAF); y
- c) Dirección de Recursos Humanos.

- Funciones de Apoyo Técnico.

Este nivel está integrado por:

- a) Consejo Técnico y Asesoría Jurídica;
- b) Dirección de Planificación, Cooperación y Relaciones Internacionales;
- c) Dirección de Sistemas de Información;
- d) Dirección de Estadística.

- Funciones de Control Interno y de Coordinación

- a) Auditoría Interna (UDAI); y
- b) Coordinación de Direcciones Regionales.



Es así como está integrado el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para el desempeño de sus funciones, dentro de dicha organización podemos notar que ha seguido los preceptos legales contenidos en la Ley del Organismo Ejecutivo, Decreto 114-97 del Congreso de la República, en cuanto a la estructura administrativa que en ella se establece para los ministerios de Estado.

Adelantándonos un poco al contenido del siguiente capítulo creemos conveniente mencionar que es en el reglamento orgánico interno del Ministerio de Trabajo y Previsión Social al cual hemos hecho referencia y que hasta la fecha se encuentra vigente, en el cual se le da la categoría de dirección a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador, pues cuando ella fue creada por el Acuerdo Ministerial número 167-2000 se creó la sección de Procuraduría de la Defensa del Trabajador como una dependencia de la Inspección General de Trabajo; y es en el actual Reglamento en el cual se establece a la Procuraduría como dirección, dejando de depender de la Inspección General de Trabajo como anteriormente sucedió, dándole mayor libertad para actuar y contando con un director dentro de ella quien es el superior jerárquico dentro de la misma. Pero será en el siguiente capítulo en donde trataremos este tema ampliamente.





CAPÍTULO IV

4. La necesidad de incorporar a los contratos de servicios técnicos o profesionales todas las prestaciones de ley

Cuando se habla de contratos por servicios técnicos o profesionales, se indica que solo sería por un tiempo, un servicio a realizar, honorarios, entre otros; tomando como base disposiciones legales que regulan los contratos civiles. Contratos que reúnen todos los elementos de un contrato individual de trabajo, pero no contando con los beneficios que le corresponde. Siendo necesario establecer los derechos sociales mínimos de todo trabajador en estos tipos de contrato.

En relación a los contratos; existen dos formas en las cuales se puede contratar a una persona para que realice un trabajo a favor de otra:

a) Trabajo por cuenta propia o independiente

En esta forma o situación de trabajo la persona que presta un servicio lo hace por su propia cuenta, sin depender de la persona que le ha empleado y no goza de derechos laborales o prestaciones sociales mínimas.



“Cuando una persona contrata los servicios de un dentista u odontólogo. En este caso el cliente es el empleador y el dentista es el profesional que trabaja a favor del cliente. Pero el dentista realiza el trabajo en forma independiente, sin dependencia o subordinación al cliente. Desde un punto de vista muy general el cliente es quien emplea al dentista, es en pocas palabras el empleador. No es posible que el cliente del dentista le dirija instrucciones de cómo realizar su trabajo, tampoco sería normal que sea el cliente el que se obligue a proporcionarle, al dentista, los instrumentos y materiales necesarios para realizar el servicio dental que ha solicitado. Por el contrario el dentista utiliza equipo, instrumentos y materiales propios. Tampoco puede ser posible que el cliente le llame la atención, al dentista, por su mal desempeño, no puede el cliente iniciarle un proceso disciplinario al dentista! Tampoco es posible que el dentista le exija al cliente o empleador el pago de un salario mínimo, el otorgamiento de vacaciones, aguinaldos o cualquier otra prestación laboral.

b) Trabajo por cuenta ajena, dependiente o subordinado

En este tipo de trabajo sí existe una dependencia o subordinación entre la persona que presta el servicio (trabajador) y la persona que lo emplea (patrono).

En esta situación de empleo el patrono o empleador tiene la obligación de proporcionar todos los instrumentos y materiales que son necesarios para la realización del trabajo; tiene el derecho de dirigir la realización de las tareas y el trabajador tiene la obligación de acatar las órdenes o instrucciones que el patrono le indique para la eficaz realización del trabajo; como consecuencia el empleador tiene derecho a disciplinar el desempeño



incorrecto del trabajador. El trabajador por su parte tiene derecho a todas las prestaciones sociales mínimas que las leyes laborales establecen. El trabajo dependiente o subordinado pertenece al ámbito de la relación o contrato de trabajo. Este tipo de relación o contrato es regulado por leyes que son de naturaleza de orden público”³⁸.

Lo que determina la naturaleza jurídica de una relación o contrato de trabajo no es la voluntad de las partes sino la existencia de los elementos que la ley establece como criterios objetivos para la definición del ámbito de la relación de trabajo.

Si se realiza un examen sobre la forma o modo en que una persona trabaja y se establece que efectivamente está trabajando bajo las características establecidas en el artículo 18 del Código de Trabajo entonces necesariamente toda la relación entre el empleador y el trabajador tiene que regularse en sus diversas fases y consecuencias por los principios y leyes de trabajo. En este caso la relación es de naturaleza o materia laboral y se tienen que aplicar todas las leyes laborales, especialmente las obligaciones labores que corresponde cumplir al empleador y que constituyen derechos sociales irrenunciables para el trabajador”³⁹.

³⁸ Argueta R. Alejandro. **El Disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala**. Pág. 29.

³⁹ Argueta R. Alejandro. **El Disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala**. Pág. 34.



4.1. Servicios técnicos o profesionales

El contrato de servicios técnico o profesionales se da tomando como base el empleador para la contratación de una persona, bajo las condiciones establecidas en los artículos 2,027 al 2,036 del Código Civil. En este caso pueden darse dos situaciones:

Que la persona contratada no es un profesional universitario y que su trabajo lo realice en forma dependiente o subordinada.

Que la persona contratada sí es un profesional universitario pero las características del servicio que presta corresponden a las de una relación laboral y no a las de un trabajo independiente de naturaleza civil.

Si la persona que ha sido contratada como profesional sin poseer el título universitario que lo acredite como tal. En este caso el contrato civil es totalmente falso o nulo porque para realizar un verdadero contrato de servicios profesionales la persona empleada tiene que ser un profesional universitario y debe estar colegiado.

Estas situaciones se pueden dar a través de contratos, ya sea a través del renglón 029, 189, de contrataciones del Estado; o de los contratos de servicios técnicos o profesionales celebradas con entidades privadas, donde no crea ninguna relación laboral entre las partes, por cuanto la retribución acordada por los servicios prestados



no es para ningún puesto, empleo o cargo público, de acuerdo a lo previsto en los Artículos 2027 y 2028 del Código Civil, Decreto Ley 106.

4.2. Análisis de los servicios profesionales

En lo personal y haciendo un análisis de los contratos por servicios técnicos o profesionales, cuando se contratan personas en los renglones 029 y 189 por servicios técnicos o profesionales, los trabajadores no tienen estabilidad porque son contratos que duran muy poco tiempo y no pueden hacer carrera dentro de las instituciones, debido a que no es una relación duradera que garantice la seguridad de un salario permanente y se encuentran dentro de un contrato de civil sin garantizar los requisitos mínimos del derecho laboral, además, se ha llegado al extremo de considerar que la suscripción de un documento, que pruebe una relación civil, aunque existan los elementos esenciales de un vínculo jurídico laboral que tiene el único fin de anular por completo el pago de prestaciones laborales para el trabajador.

Por lo que se considera injusto puesto que si cumplen con los elementos de un contrato de trabajo, como el principal que es la subordinación, que es la característica principal de un contrato o relación de trabajo y se encuentra establecida en el artículo 18 del Código de Trabajo.

En Guatemala el tercer párrafo del artículo 19 del Código de Trabajo establece claramente que todo trabajo realizado bajo las características del artículo 18 del mismo cuerpo legal debe ser considerado como una relación de trabajo.

En relación al análisis temático la relación de trabajo se determina por la existencia de cinco indicadores:

- Vínculo económico-jurídico

Implica que debe haber una relación entre el empleador y el trabajador. Este vínculo laboral debe ser económico porque el objeto de las obligaciones recíprocas entre las partes comprende un beneficio económico para cada uno de los sujetos. Es un vínculo jurídico por que la definición de poderes y deberes de las partes se encuentran regulados por la ley.

No existe un vínculo económico cuando una persona presta un servicio a otra por motivo de amistad, de colaboración o ayuda comunitaria.

En estos casos la causa que une a las personas no es un beneficio económico sino el deseo de contribuir a la realización de una actividad. Por ejemplo las personas que colaboran como voluntarias en diferentes actividades sociales. En cambio cuando una persona presta sus servicios debido a una causa económica entonces sí se produce un vínculo económico característico de las relaciones de trabajo.



- Prestación personal del servicio

La persona que presta el servicio personal (el trabajador) en una relación laboral no puede ser sustituida por otra dentro de la misma relación.

Solamente los contratos de naturaleza civil o mercantil permiten que la persona que presta el servicio pueda ser, en algunas situaciones, sustituida por otra dentro de la misma relación contractual.

Por ejemplo cuando se contrata a un profesional para la prestación de un servicio es posible que en el mismo contrato el empleador acepte que la persona que va a realizar el trabajo lo pueda hacer en coordinación o en forma conjunta con otro u otros profesionales.

En una relación laboral una persona que cubre el puesto de otra se le denomina interino y está contratado dentro una relación de trabajo diferente.

- Dependencia continuada

En una contratación de naturaleza jurídica laboral el trabajador se encuentra sometido a laborar dentro de la estructura organizativa del patrono, esto significa que el trabajador no podría realizar su trabajo si el patrono no le proporciona todo lo necesario para la ejecución de sus labores por ejemplo: materias primas, insumos e instrumentos.

Dependencia continua significa concretamente que la persona que presta el servicio lo ejecuta dentro del ámbito de organización del empleador: utiliza las herramientas, las materias primas, los insumos, la organización administrativa, el mobiliario, la energía, etc. del empleador. Si todos estos elementos fueran del trabajador entonces se estaría ante un trabajo independiente o por cuenta propia.

- Dirección

Dentro de las relaciones de trabajo, y únicamente dentro de éstas, el trabajador debe cumplir el deber de diligencia. Este deber consiste en la obligación de obedecer las instrucciones que el empleador le indique sobre la manera en que debe ejecutar las labores para las cuales ha sido contratado, también comprende el poder del patrono de ejercer autoridad disciplinaria sobre el trabajador cuando éste desobedezca las instrucciones relacionadas únicamente con el trabajo para el cual ha sido contratado.

Estos dos aspectos, la obligación de acatar las órdenes del patrono o empleador y el derecho de éste de disciplinar el desempeño de aquel, comprenden la característica conocida como dirección y es propia y exclusiva de las relaciones laborales.

En un contrato civil o mercantil de prestación de servicios personales no puede haber dirección ya que la persona que realiza el trabajo lo hace por cuenta propia, no recibe órdenes, ni tampoco puede estar sujeta al poder disciplinario del empleador.



- Retribución

Desde el punto de vista general todos los contratos pueden ser onerosos o gratuitos. Un contrato laboral debe de ser oneroso esto quiere decir que el trabajador debe recibir a cambio de su trabajo una retribución de cualquier clase o forma. Si la persona desea y acepta realizar sus labores en forma gratuita (un voluntario) entonces la relación con el empleador no puede ser considerada como un contrato individual de trabajo.

Si se establece la existencia de estos elementos entonces, por mandato del tercer párrafo del artículo 19 del Código de Trabajo, la relación que une al empleador y al trabajador es de naturaleza laboral. Hay que considerar además estos tres importantes aspectos: aunque el empleador y el trabajador le hayan dado un nombre distinto al contrato que suscribieron, por ejemplo: contrato de servicios profesionales, contrato de servicios administrativos, etc., si concurren los cinco elementos de una relación laboral entonces existe un contrato o relación es de trabajo. Así lo establece el primer párrafo del artículo 18 del Código de Trabajo.

Si el contrato de trabajo, caracterizado por estos cinco indicadores o elementos, coincide con otro documento de distinta naturaleza, prevalece el contrato de trabajo según lo regula el tercer párrafo del artículo 18 del Código de Trabajo.

4.3. Efectos

Los efectos que causan la contratación por servicios técnicos o profesionales para los trabajadores del sector público y privado, causan vulnerabilidad en cuanto a los derechos constitucionales que le asisten. En forma general pueden considerarse las siguientes consecuencias o efectos jurídicos y que implica una contratación por servicios técnicos o profesionales.

a) Defraudación laboral (desprotección del trabajador)

Como se ha indicado el primer efecto es la anulación de las garantías sociales mínimas que corresponden a toda persona contratada para trabajar en condiciones de dependencia o subordinación. De esta forma se establecen condiciones de empleo precario que afectan el bienestar del trabajador y de su familia.

Si el trabajador plantea una acción para lograr el reconocimiento de la naturaleza jurídica laboral de la relación de trabajo es posible que el empleador sea considerado patrono y deba hacer efectivo el pago de todas las prestaciones laborales que adeuda al trabajador.



b) Defraudación al seguro social

Defraudación del pago de las cuotas patronales y del trabajador al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (I.G.S.S). En este caso la defraudación es responsabilidad del empleador ya que es éste el obligado de declarar en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social a las personas que haya contratado dentro de una relación de trabajo.

Si se llega a declarar la existencia de una relación laboral el empleador está obligado a pagar todas las cuotas patronales y las del trabajador, también debe pagar los intereses moratorios y la multa que corresponda. También implica la omisión del pago de las contribuciones del empleador al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) y al Instituto de Recreación de los Trabajadores (IRTRA). Esta omisión afecta sensiblemente el presupuesto de estas instituciones.

c) Defraudación fiscal

Al encubrir una relación de trabajo con un contrato civil o mercantil es posible que el empleador solicite una factura contable al trabajador cada vez que le paga la retribución convenida por la prestación de sus servicios personales.

Cuando el supuesto proveedor de servicios, que en realidad es un trabajador subordinado o dependiente que labora en una relación de trabajo, otorga una factura adquiere la obligación de declarar ante la Superintendencia de Administración Tributaria



(SAT) el Impuesto al Valor Agregado (IVA) que se ha generado por la supuesta prestación de sus servicios en forma independiente. Omitir dicha declaración puede ocasionar serias consecuencias tributarias, e incluso penales, para el trabajador.

Desde la posición del empleador y dentro del ámbito creado por el fraude legal el empleador utiliza la factura emitida por el supuesto proveedor, el cual en realidad es un trabajador subordinado, para declararla como un gasto dentro del cómputo de sus operaciones. Este gasto o crédito disminuye el monto total de IVA que el empleador, como contribuyente, debe entregar a la SAT.

De esta manera el empleador utiliza la factura emitida por cada trabajador para realizar una fraudulenta disminución del IVA que genera por la venta de los servicios o mercancías que produce a través de su actividad empresarial.

S el trabajador realiza con éxito una acción para declarar el fraude legal del disfraz de su relación de trabajo puede ampliarse la acción ante la SAT para que se requiera al empleador la declaración correcta del IVA lo cual puede producir el requerimiento de pago de multas e intereses y posiblemente también la deducción de responsabilidades penales debido a la defraudación tributaria que ha realizado el empleador.

d) Responsabilidades ante terceros

"La desprotección que genera la práctica del fraude laboral del disfraz de la relación laboral puede ocasionar daños a la salud y seguridad de las personas e incluso daños a la propia sociedad en su conjunto"⁴⁰.

4.4. Problemática

El problema en sí, derivado de los contratos técnicos o profesionales por ser estos atípicos dentro la legislación laboral, radica en la violación a los derechos de los trabajadores por el incumplimiento a los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo tan importantes tales como, jubilación por vejes o incapacidad, atención medica hospitalaria para la madre trabajadora y a sus hijos, atención medica que incluye suspensión por enfermedad, suspensión por accidente, pago de prestaciones pecuniarias derivado de lo anterior, vacaciones, aguinaldo, bono catorce, indemnización por despido injustificado, entre otros; existiendo aprovechamiento del patrono por la necesidad del trabajador.

El empleado o trabajador contratado por servicios Técnicos o Profesionales del sector público o privado no tiene ningún beneficio económico más que el que percibe por la retribución de sus servicios prestados; ni se garantiza su estabilidad laboral.

⁴⁰ Citado por Argueta R. Alejandro. **El Disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala**. Pág.48.

Cuando los trabajadores que prestan sus servicios como Técnicos o Profesionales y se amplía el contrato sigue en una forma de dependencia pero no cuentan con las prestaciones que por ley les corresponde; en este tipo de contratación existe aprovechamiento del empleador por la necesidad del trabajador; no se garantiza la estabilidad laboral.

En virtud de lo expuesto, la presente investigación tiene como objeto crear un régimen a través de una reforma de ley que regule los contratos Técnicos o Profesionales, para proporcionar todas las garantías constitucionales en materia laboral para que sean de iguales condiciones a los contratos típicos.

4.5. Necesidad de incorporar a los contratos de servicios técnicos o profesionales todas las prestaciones de ley

Hay necesidad de incorporar a los contratos de servicios técnicos o profesionales las garantías que en materia laboral se encuentran regulado por la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes en materia laboral; ya que no cuenta con ningún tipo de prestación por lo que se considera injusto, puesto que de cumplirse con los elementos de un contrato de trabajo también existe la obligación de garantizar los derechos mínimos e irrenunciables.



Si se establece la existencia de estos elementos entonces, por mandato del tercer párrafo del artículo 19 del Código de Trabajo, la relación que une al empleador y al trabajador es de naturaleza laboral. Aunque el empleador y el trabajador le hayan dado un nombre distinto al contrato que suscribieron, por ejemplo: contrato de servicios profesionales, contrato de servicios administrativos, etc., si concurren los cinco elementos de una relación laboral entonces existe un contrato o relación es de trabajo. Así lo establece el primer párrafo del artículo 18 del Código de Trabajo.

Si el contrato de trabajo, caracterizado por estos cinco indicadores o elementos, coincide con otro documento de distinta naturaleza, prevalece el contrato de trabajo según lo regula el tercer párrafo del artículo 18 del Código de Trabajo.

De lo anteriormente descrito se hace necesario incorporar dentro de los contratos por servicios técnico o profesionales las garantías mínimas e irrenunciables que todo trabajador tiene.

4.6. La necesidad de reforma a ley

Hay necesidad de reformar el código de trabajo para establecer y garantizar los derechos mínimos e irrenunciables que todo trabajado tiene cuando presta sus servicios ya sea como técnico o profesional.



Esto derivado a las constantes violaciones de los derechos de los empleados o trabajadores tanto en el sector público como lo privado y tomando como base la obligación que el Estado de Guatemala tiene de garantizar estos derechos, es necesario la creación de un decreto que regule lo relativo a las garantías mínimas a los contratos técnicos o profesionales; para lo cual se presente una propuesta de reforma a la ley.



CONCLUSIONES

1. Los patronos constantemente han estado cambiando de modalidad de contratación y lo hacen a través de contratos por servicio técnico o profesionales, con el propósito de evadir las obligaciones impuestas por la Constitución Política de la República de Guatemala y las leyes de trabajo y Previsión Social, que otorgan garantías mínimas a toda persona en el momento de ser contratada.
2. Los empleadores celebran contratos de servicios técnico o profesionales con la finalidad de realizar una fraudulenta disminución del IVA que genera por la venta de los servicios o mercancías que produce a través de su actividad empresarial. Utilizando esta práctica para el incremento de sus ganancias a través de la fraudulenta tributación hacia el Estado.
3. Este tipo de contratación se realiza, además de lo mencionado en las conclusiones, para perjudicar a otros empleadores por la existencia de condiciones desleales para la competencia; debido a que los empleadores que realizan este fraude obtienen una ventaja competitiva desleal ante los que no lo realizan siendo estos afectados negativamente cuando existe la práctica de la misma.



4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, dentro de sus funciones está la de velar por que se garanticen los derechos de todo trabajador; procedimientos de protección que se incumplen derivado de la falta de inspecciones de trabajo para determinar posibles simulaciones en cuanto a los contratos por servicios técnicos o profesionales.

5. El Estado de Guatemala, actualmente no cuenta con una ley que regulen lo relativo a los contratos por servicios técnico o profesionales por medio del cual se garanticen los derechos mínimos e irrenunciables que todo trabajador tiene. Ya que constantemente son más las personas que se contratan bajo esta práctica con el objeto de omitir obligaciones de carácter laboral.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe de implementar inspecciones de trabajo en el sector público y privado donde pueda existir contratos anómalos o que sean simulaciones. Con el objeto de establecer que dicha relación laboral se encuentra dentro de las condiciones que regulan los contratos de carácter laboral; y que a través de la inspección se pueda establecer el tipo de contratación.
2. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe definir acciones coordinadas con la Superintendencia de Administración Tributaria, con el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad y el Instituto de Recreación de los Trabajadores de la Empresa Privada, con el propósito de abordar el problema de la defraudación en el pago de impuestos y cuotas.
3. La Inspección General de Trabajo debe tomar acciones relacionados con programas de capacitación a trabajadores, dándoles a conocer en los diferentes programas, derechos, deberes y obligaciones que se genera en una relación laboral ante cualquier empleador ya sea este público o privado. Programas realizados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través de su órgano competente.



4. A través de la Inspección General de Trabajo se deben promover campañas de información a todos los trabajadores tanto del sector público como privado, con el objeto de informar claramente cuál es la diferencia entre un trabajador dependiente y un trabajador independiente y cuáles son los derechos que le corresponden a los trabajadores vinculados por una relación laboral.

5. El Estado de Guatemala, debe de presentar al Congreso de la República de Guatemala una propuesta de reforma legal, para establecer las prestaciones legales en los contratos técnico o profesionales, además el cumplimiento de las sanciones Impuestas por el Código de Trabajo en contra de los empleadores que no se sujeten a sus disposiciones. Con el objeto de desmotivar la realización de esta práctica.



Decreto Número ____ 2015

DEL CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA

CONSIDERANDO:

Que es obligación del Estado garantizar el bienestar económico y social de los trabajadores mediante la emisión de leyes que les otorguen prestaciones en armonía con los intereses de los patronos.

CONSIDERANDO:

Que la legislación del trabajo contiene un conjunto de garantías mínimas e irrenunciables llamadas a desarrollarse en forma dinámica, para el mejoramiento económico y social de los trabajadores, principio que también informa las relaciones del Estado con sus laborantes.

CONSIDERANDO:

Que el régimen económico y social de la Republica de Guatemala se funda en principios de justicia social dentro de los cuales está el relativo a que todo trabajo debe ser equitativamente remunerado resulta imprescindible el establecimiento de mecanismos adecuados y efectivos para la protección de todo trabajador que presten sus servicio técnicos o profesionales.



POR TANTO:

En el ejercicio de las atribuciones que le confiere el Artículo 171 inciso a) de la Constitución Política de la República de Guatemala.

DECRETA:

ARTÍCULO 1. Se establece con carácter de prestaciones laborales obligatorio para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a todo empleado o trabajador que presta sus servicios técnico o profesionales, vacaciones, aguinaldo, bono catorce, indemnización por despido injustificado así como de otorgar los derechos sociales mínimos regulados por la Constitución Política de Republica de Guatemala y las leyes de trabajo.

ARTÍCULO 2. Sanciones. A los empleadores del sector público o privado que por cualquier medio o motivo violen las disposiciones de del presente decreto, se les impondrá una sanción, de conformidad con el artículo 272, literal a), del Código de Trabajo, sin perjuicio del derecho de los trabajadores a reclamar las sumas que se les adeude.

ARTÍCULO 3. El presente decreto entrará en vigencia el día siguiente de su publicación en el diario oficial.



Pase al Organismo Ejecutivo para su publicación y cumplimiento.

Dado en el Palacio del Organismo Legislativo, en la ciudad de Guatemala, a los _____ días del mes de _____ de dos mil _____.





BIBLIOGRAFÍA

- BRICEÑO RUIZ, Albert. **Derecho individual de trabajo**. Colección de Textos Jurídicos Universitarios Ed Harla, México 1985.
- BORJA SORIANO, Tomás, **Teoría general de las obligaciones**. México 1959 2 tomos.
- CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Ed Heliasta S.R.L. Viamonte 1730, piso 1, Buenos Aires Argentina.
- DE LA CUEVA, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed Porrúa S.A. 1977 2 tomos.
- LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Guatemala Ed Municipal 1974.
- MUÑOZ RAMÓN, Roberto. **Derecho del trabajo**. Ed. Porrúa, S. A. México 1980.
- ARGUETA R, Alejandro. **El Disfraz de la Relación de Trabajo en Guatemala**. Primera Edición Mayo de 2008.
- OSSORIO, Manuel; **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**: Ed Heliasta México, D.F.
- PÉREZ CAAL, Héctor Ovidio. **Desconocimiento de las leyes en materia laboral**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1998.
- RODRÍGUEZ ALBORES, Armando. **Los derechos humanos en Guatemala, análisis jurídico social**. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC. 1992.
- SOPENA, Ramón, **Diccionario enciclopédico ilustrado de la lengua española**, Tomo I, Ed Ramón Sopena, Barcelona.



Legislación:

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

Código de Trabajo. Congreso de la República, Decreto 330 y sus reformas, 1947.

Ley del Organismo Judicial. Congreso de la República, Decreto 2-89, 1989.

Convención Americana sobre los Derechos Humanos. 1969 Ratificada por Guatemala en 1970.

Declaración Americana sobre Derechos y Deberes del Hombre. Aprobada en la novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948.

Declaración Universal de Derechos Humanos. Asamblea General de las Naciones Unidas, 10 de diciembre de 1948.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Asamblea General de las Naciones Unidas, 19 de diciembre de 1996, Decreto 69-87 del Congreso de la República de Guatemala, 1987.