

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



**GUATEMALA, OCTUBRE 2015**

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

**TEORÍA DE LA TÁCITA RECONDUCCIÓN, APLICADA AL CONTRATO DE  
SERVICIOS TÉCNICOS PROFESIONALES, COMO FORMA DE DEFENSA  
DEL TRABAJADOR**

**TESIS**

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**LUIS YOBANY RODRÍGUEZ PAZ**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, octubre 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 PRÁCTICO  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera fase:**

Presidente:	Licda. Crista Ruíz Castillo de Juárez
Secretario:	Licda. Olga Aracely Hernández López de Arriola
Vocal:	Lic. Mario Adolfo Soberanis Tinelo

**Segunda fase:**

Presidente:	Lic. Jaime Rolando Montealegre Santos
Secretario:	Licda. Vilma Karina Rodas Recinos
Vocal:	Lic. Rudy Genaro Cotom Canastuj

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



**Lic. Elfido Felipe Román Reyes**  
**Abogado y Notario**  
**Oficina Jurídica: 4a. Calle 7-53 zona 9**  
**Edificio Torre Azul, 2o. Nivel, oficina 202**  
**Guatemala, Ciudad**  
**Teléfono: 57266245**

Guatemala, 21 de agosto de 2014

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



Respetable Jefe de la Unidad de Tesis:

En atención al nombramiento como Asesor de Tesis del Bachiller **LUIS YOBANY RODRÍGUEZ PAZ**, de fecha veinticuatro de abril de dos mil catorce, me dirijo a usted, haciendo referencia a dicho nombramiento, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente procedo a emitir el Dictamen correspondiente, y habiendo asesorado el trabajo encomendado,

**EXPONGO:**

1. Respecto al nombre del trabajo de tesis, se nomina de la siguiente manera: **“TEORÍA DE LA TÁCITA RECONDUCCIÓN, APLICADA AL CONTRATO DE SERVICIOS TÉCNICOS PROFESIONALES, COMO FORMA DE DEFENSA DEL TRABAJADOR”**.
2. Es de indicar que el contenido científico del trabajo realizado es de carácter jurídico dentro del ámbito del Derecho Laboral, en el cual se desarrolla un estudio jurídico doctrinario de la figura de la tácita reconducción. Se realizaron las correcciones necesarias, para otorgar una mejor estructuración del tema, con el objeto de hacerlo acorde a la intención del autor, considerando el criterio de la asesoría solicitada.



3. El trabajo desarrollado llena los requisitos de la investigación realizada, se hizo uso de los métodos de análisis, científico, deductivo y analógico o comparativo, así como la utilización de técnica de investigación bibliográfica, los cuales fueron aplicados adecuadamente, lo que dio como resultado la obtención de la información necesaria y objetiva para la elaboración, redacción y presentación final, del presente trabajo.
4. En cuanto a las conclusiones y recomendaciones comparto el argumento del autor, pues las mismas están elaboradas y fundamentadas de acuerdo al contenido del trabajo de investigación. La bibliografía utilizada fue la correcta, en virtud de que fue base para la estructuración del trabajo de investigación.

Declaro expresamente que no soy pariente del bachiller **LUIS YOBANY RODRÍGUEZ PAZ**, en los grados de ley, para los efectos correspondientes.

Por tal motivo considero que el trabajo de tesis correspondiente llena todos los requisitos que exige el Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que resulta procedente extender el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, por lo que se deberá nombrar oportunamente el revisor respectivo, impresión y el Examen Público de Tesis.

Con mis más altas muestras de respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:

Lic. Elfido Felipe Román Reyes  
Abogado y Notario  
Colegiado 11,252

*Licenciado*  
*Elfido Felipe Román Reyes*  
**ABOGADO Y NOTARIO**




**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
Universidad de San Carlos de Guatemala



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.  
Guatemala, 28 de agosto de 2014.

Atentamente, pase a el LICENCIADO VÍCTOR RAÚL ROCA CHAVARRÍA, para que proceda a revisar el trabajo de tesis de el estudiante LUIS YOBANY RODRÍGUEZ PAZ, intitulado: "TEORÍA DE LA TÁCITA RECONDUCCIÓN, APLICADA AL CONTRATO DE SERVICIOS TÉCNICOS PROFESIONALES, COMO FORMA DE DEFENSA DEL TRABAJADOR".

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

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

cc.Unidad de Tesis  
BAMO/iyr.





*Lic. Victor Raúl Roca Chavarria*  
*Abogado y Notario*  
*Oficina Jurídica: 4a. Calle 4-108 "A" zona 3*  
*Chimaltenango, Chimaltenango*  
*Teléfono: 52154148*

Guatemala, 30 de septiembre de 2014

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



Respetable Jefe de la Unidad de Tesis:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para informar a esa Unidad de Asesoría de Tesis de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, en atención al nombramiento como Revisor de la tesis intitulada **"TEORÍA DE LA TÁCITA RECONDUCCIÓN, APLICADA AL CONTRATO DE SERVICIOS TÉCNICOS PROFESIONALES, COMO FORMA DE DEFENSA DEL TRABAJADOR"**, del Bachiller **LUIS YOBANY RODRÍGUEZ PAZ**, de fecha veintiocho de agosto de dos mil catorce, luego de revisar la misma y al tenor del Artículo 32 del normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, con el objeto de informar sobre mi labor y oportunamente procedo a emitir el Dictamen correspondiente, y habiendo revisado el trabajo encomendado,

**EXPONGO:**

1. El trabajo tiene un contenido científico y técnico, toda vez, que el autor, para su elaboración consulto distintos autores, de quienes sustrajo doctrina importante para sustentar el desarrollo del presente trabajo de investigación que permitirá al lector ampliar sus conocimientos en materia laboral.
2. Es de indicar en cuanto a los métodos de investigación utilizados por el autor, estos fueron el analítico, deductivo y sintético, lo que le permitió el desarrollo adecuado de la tesis en cada uno de sus capítulos.

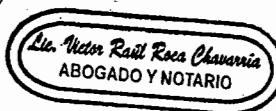


3. Respecto de la redacción de la tesis realizada por el autor, la misma es clara y precisa pues llena los requisitos de la investigación realizada, lo cual facilita su lectura y comprensión, manteniendo el interés del lector en el contenido de la investigación realizada.
4. Tanto en las conclusiones como en las recomendaciones que el autor argumento están elaboradas y fundamentadas de acuerdo al contenido del trabajo de investigación y la hipótesis planteada.

Por lo expuesto en mi calidad de **REVISOR**, concluyo que el trabajo de Tesis denominado **“TEORÍA DE LA TÁCITA RECONDUCCIÓN, APLICADA AL CONTRATO DE SERVICIOS TÉCNICOS PROFESIONALES, COMO FORMA DE DEFENSA DEL TRABAJADOR”**, elaborado por el Bachiller **LUIS YOBANY RODRÍGUEZ PAZ**, cumple todos los requisitos que exige el Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura de Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que resulta procedente extender el presente **DICTAMEN FAVORABLE**, en cuanto a la fase de revisión.

Con mis más altas muestras de respeto, soy de Usted su deferente servidor.

Atentamente:



Lic. Victor Raúl Roca Chavarria  
Abogado y Notario  
Colegiado 3,863





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 01 de septiembre de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante LUIS YOBANY RODRÍGUEZ PAZ, titulado TEORÍA DE LA TÁCITA RECONDUCCIÓN, APLICADA AL CONTRATO DE SERVICIOS TÉCNICOS PROFESIONALES, COMO FORMA DE DEFENSA DEL TRABAJADOR. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs  


  
 SECRETARÍA  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 GUATEMALA, C. A.

  
 Lic. Avidán Ortiz Orellana  
 DECANO  
 FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
 DECANATO  
 GUATEMALA, C. A.





## DEDICATORIA

- A DIOS:** Agradecerle desde lo más profundo de mi corazón, por darme el aliento de vida, por guardarme como a la niña de sus ojos, por ser mi sustento, refugio, fortaleza y mi guía hasta el día de hoy.
- A MIS PADRES:** José Luis Rodríguez Herrera (QEPD) flores sobre su tumba, y sé que si estuviera vivo estaría en este momento compartiendo conmigo este triunfo. Zoila Lucinda Bravo Paz por ser el instrumento que Dios utilizo para darme vida, por ese amor incondicional, por ser esa madre abnegada, honesta, trabajadora que me enseñó a conducirme por la vida con rectitud.
- A MI ESPOSA:** Ana Dalila Simaj Tol, gracias por su apoyo y comprensión, por estar a mi lado todos estos años y ser la persona que Dios puso en mi camino.
- A MI HIJA:** Esther Madaí Rodríguez Simaj, por ocupar un lugar muy especial en mi corazón, por ser lo más preciado y maravilloso que me haya prestado Dios, siempre será mi princesa y mi motivación para seguir adelante en la vida.
- A MIS HERMANOS:** César Antulio, Rudy Fernando, Edgar René, Eloísa Maribel y Libny Arely, por ser parte importante en mi vida, por esos momentos felices y maravillosos que hemos compartido durante nuestra vida.
- A MIS AMIGOS:** Dr. Emilio Gutiérrez Cambranes, Lic. Edson Asdrual Fuentes, Licda. Dulce Maricela Farfán, Lucrecia Alejandrina Porras, Adela Quiñones, por darme su cariño y amistad incondicionalmente.
- A MIS SOBRINOS:** Con todo mi corazón que los sueños y anhelos que tengan en la vida puedan hacerse una realidad.



**ESPECIALMENTE A:**

Todas las personas que me motivaron a seguir adelante.

**MENCIÓN ESPECIAL**

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la tricenaria Universidad de San Carlos de Guatemala. Por acogerme en su seno.

**A:**

Mi casa de estudios Universidad de San Carlos de Guatemala, por haberme abierto las puertas y contribuir a mi formación como profesional.



## ÍNDICE

**Pág.**

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

### CAPÍTULO I

1. El derecho laboral .....	1
1.1. Aspectos históricos .....	1
1.2. Definición .....	4
1.3. Naturaleza jurídica .....	5
1.4. Principios que rigen el derecho procesal del trabajo.....	6
1.4.1. Dispositivo .....	7
1.4.2. De intermediación procesal .....	7
1.4.3. De congruencia .....	7
1.4.4. De oralidad .....	8
1.4.5. De concentración procesal.....	8
1.4.6. De publicidad.....	9
1.4.7. De economía procesal .....	9
1.4.8. De preclusión .....	9
1.4.9. Tutelar .....	10
1.4.10. De antiformalismo .....	11
1.5. Características .....	11
1.6. Sujetos del derecho laboral.....	13
1.6.1. Derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral.....	15

### CAPÍTULO II

2. La relación laboral .....	27
2.1. Aspectos históricos .....	29
2.2. Características .....	30
2.2.1. Vínculo económico-jurídico .....	31
2.2.2. Prestación personal del servicio.....	31



**Pág.**

2.2.3. Dependencia continuada.....	31
2.2.4. Dirección inmediata o delegada .....	32
2.2.5. Retribución .....	32
2.3. La estabilidad en la relación laboral.....	33
2.3.1. Definición.....	33
2.3.2. La estabilidad laboral en el derecho comparado.....	35
2.4. El salario mínimo.....	37
2.5. Suspensión de la relación laboral.....	39
2.5.1. Clases de suspensión de la relación laboral.....	40
2.5.2. Causas de suspensión de la relación laboral.....	40
2.6. Terminación de la relación laboral.....	44

### **CAPÍTULO III**

3. Contrato de prestación de servicios profesionales .....	47
3.1. Aspectos históricos .....	47
3.2. Definición .....	48
3.3. Naturaleza jurídica .....	48
3.3.1. Corriente civilista .....	48
3.3.2. Corriente administrativa .....	49
3.3.3. Corriente laboralista .....	50
3.4. Características .....	51
3.4.1. Consensual .....	51
3.4.2. Bilateral .....	51
3.4.3. Oneroso .....	52
3.4.4. Personal .....	52
3.4.5. Principal .....	52
3.4.6. De tracto sucesivo.....	52

	<b>Pàg</b>
3.4.7. Conmutativo .....	53
3.4.8. Autónomo .....	53
3.5. Elementos .....	53
3.5.1. Elemento personal .....	53
3.5.2. Elemento real .....	56

## **CAPÍTULO IV**

4. La simulación .....	59
4.1. Aspectos históricos .....	60
4.2. Definición .....	61
4.3. Características .....	62
4.4. Naturaleza jurídica .....	62
4.4.1. La simulación como un caso de divergencia entre la voluntad y su declaración .....	62
4.4.2. En la simulación hay divergencia entre la declaración y contradecaración .....	64
4.4.3. La simulación es un mero disfraz de la voluntad de las partes .....	64
4.4.4. El acto simulado como una divergencia entre la declaración y la causa .....	64
4.4.5. La simulación como un acuerdo complejo único .....	65
4.5. Clasificación .....	65
4.5.1. Simulación absoluta .....	66
4.5.2. Simulación relativa .....	67
4.6. Simulación del contrato laboral .....	69
4.7. El contrato de servicios profesionales como simulación de contrato laboral ....	71

## **CAPÍTULO V**

5. Teoría de la tácita reconducción, aplicada al contrato de servicios técnicos profesionales, como forma de defensa del trabajador .....	73
--	----



5.1. Teoría de la tácita reconducción .....	73
5.2. Naturaleza jurídica .....	74
5.3. Sujetos de la reconducción .....	75
5.4. Requisitos para aplicar la reconducción .....	75
5.5. El plazo y la tácita reconducción .....	76
5.6. Clases de plazo .....	76
5.7. Diferencia entre el plazo y la condición.....	77
5.8. Efectos de la reconducción en relación al plazo .....	78
5.9. La aplicabilidad de la tácita reconducción como medio de defensa del trabajador.....	81
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>83</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>85</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>87</b>



## INTRODUCCIÓN

La Constitución Política de la República de Guatemala, estipula que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, que está fundamentado en derechos sociales mínimos que regula la legislación del trabajo, asimismo es protegido por acuerdos, convenios y tratados de carácter internacional que Guatemala ha aceptado y ratificado para proteger a la parte vulnerable dentro de esta rama del Derecho.

Los actuales problemas referentes a la contratación de personal en relación de dependencia, no es de reciente nacimiento, es más, puede decirse que es un problema creciente dentro de la iniciativa privada y de más clara visualización en el sector público. Esto debido a que cada cambio de período de gobierno, significa el despido o falta de renovación de contrato de personal contratado por supuestos servicios profesionales. La necesidad de realizar estos cambios sin complicaciones, es lo que ha originado que se diseñen formas de contratación que simulan y dan forma a un tipo de relación laboral que encubre la relación de dependencia, subordinación y remuneración del empleado o trabajador público, originando con ello una serie de violaciones al trabajador.

Es así que la presente investigación presenta cinco capítulos; el primero es relacionado al derecho laboral; el segundo detalla todo lo respecto a la relación laboral; el tercero enseña los aspectos del contrato de prestación de servicios profesionales; el cuarto manifiesta lo relativo a la simulación; y en el quinto capítulo se realiza un análisis de la teoría de la tácita reconducción, aplicada al contrato de servicios técnicos o profesionales, como forma de defensa del trabajador.

Es de anotar que lo que se plantea en la presente investigación no constituye simplemente un problema que radique en la mera simulación que se produce en ese tipo de contratos, si no que, a los efectos negativos que producen y que recaen directamente sobre el trabajador.





Uno de los principales efectos contrarios al trabajador es la inestabilidad laboral que provoca esta simulación. El derecho existente e inherente al trabajador de desarrollarse dentro de determinada institución y poder conservar el puesto indefinidamente, si por supuesto, no incurre en falta previamente determinadas en una ley o reglamento y de esta manera garantizar los ingresos del trabajador en forma directa, satisfaciendo las necesidades de su núcleo familiar; y por el otro lado como efecto negativo al empleador existe la falta de profesionalización del personal, en virtud del constante cambio, la estabilidad laboral brinda a una determinada institución índices satisfactorios de producción y productividad, desarrollo orgánico, económico y social, aspectos que favorecen tanto a trabajadores como a empleadores.

Es por ello que se pretende analizar la problemática de la simulación de contratos técnicos o profesionales, bajo la figura de la tácita reconducción, explicando los aspectos que contienen las mismas, bajo la estricta aplicación de los principios laborales guatemaltecos. Siendo de vital importancia poder estudiar y analizar la tácita reconducción como un medio de protección para todos aquellos trabajadores que prestan sus servicios técnicos o profesionales dentro de los cuales se encubren una relación de dependencia que tipifica uno de los elementos de la relación laboral, siendo esta institución una solución, una respuesta a este tipo de transgresión de carácter laboral, por lo que en base a este aspecto, al final de la presente tesis se plantean conclusiones y recomendaciones.

La metodología utilizada fue básicamente: la analítica, la sintética, la inductiva y la científica, esta última como base fundamental de la investigación; las técnicas de investigación utilizadas fueron la de observación, la documental y la bibliográfica.



## CAPÍTULO I

### 1. El derecho laboral

El derecho laboral es reconocido por la Constitución Política de la República de Guatemala, como un deber del Estado, toda vez que éste debe garantizar el desarrollo integral de la persona y una de las formas de lograrlo es a través del respeto a los derechos de los trabajadores, cumpliendo los principios tutelares que lo rigen, creando garantías que superen lo establecido en las leyes ordinarias en materia laboral y no usarlas como parámetro de cumplimiento.

#### 1.1. Aspectos históricos

A nivel mundial, se han establecido disposiciones en materia de trabajo, pero no es sino hasta el siglo pasado que se presenta en forma sistematizada, tanto en cuanto a las leyes laborales propiamente dichas, como a la elaboración de una teoría fundamentada en doctrinas de los tratadistas más connotados.

“Para el caso Guatemala, la primera regulación en materia de Trabajo se encuentra en las Leyes de Indias, dictadas por la Corona Española, para todas las colonias americanas en el siglo XVI; ante el trato cruel e inhumano de que eran objeto los indígenas y lo cual provocaba la mortalidad prematura. Estas leyes regulaban normas protectoras para los campesinos, en cuanto a jornadas de trabajo, forma de pago, el repartimiento de hombres, posteriormente llamado mandamiento a la encomienda de mercancías”.<sup>1</sup>

Posteriormente se dieron disposiciones pero que, no siendo elaboradas sistemáticamente ni con un sentido bien definido de protección al trabajador, carecen de importancia dentro de la historia del Derecho de Trabajo en Guatemala, debido a esto se hace necesaria la creación de más garantías indispensables para el trabajador.

<sup>1</sup> López Sánchez, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Pág. 99.



Aún así la incipiente clase obrera principia a organizarse en gremios en forma paulatina para forzar a que se emitan leyes protectoras de los trabajadores, pues la explotación del hombre por el hombre, trajo la decadencia de la clase obrera, al laborar demasiado y recibir poca paga.

Para determinar las características de la legislación de trabajo es necesario recordar que éste principia con la Revolución de Octubre de 1944. La Constitución de 1945 y el Código de Trabajo, Decreto del Congreso 330, fijaron los principios que la fundamentaban.

Hasta la época revolucionaria de 1944 a 1954, cuando las condiciones económicas, sociales y políticas, permitieron la libre organización sindical, la libertad de expresión, la pluralidad ideológica y el derecho de petición, que dieron como resultado una legislación protectora para los sectores marginados de la población, surgiendo la Ley de Reforma Agraria, la Ley de Inquilinato y el Código de Trabajo, entre otras, dentro de una serie dinámica de cambios sociales, a nivel supra estructural.

Sobre la libertad sindical, por ejemplo, es la primera vez en la historia que se inscriben más de dos mil organizaciones sindicales, debidamente reconocidas por el Estado, que se aglutinan en diferentes gremios, o sea, según la actividad económica común.

En esta época de la historia de Guatemala el espíritu renovador es cuando se puede afirmar que propiamente se sistematiza el Derecho de Trabajo en Guatemala y se promulga en forma orgánica su regulación legal y especialmente su codificación, durante esa época existía el Ministerio de Trabajo y Economía, siendo Ministro el jurisconsulto Alfonso Bauer Paíz, quien, además de sus atribuciones como Ministro, se dedicada a escribir libros para orientar a la clase trabajadora, la clase trabajadora guatemalteca se ve inspirada por el resultado de la Revolución Agraria mexicana, donde se habían sentado las bases del Derecho de Trabajo, inclusive en países como Costa Rica y la República de Argentina, quienes contaban con una legislación de trabajo relativamente adecuada a la época.



“El 8 de febrero de 1947, durante el segundo año de la Revolución, surge el Decreto 330 del Congreso de la República, que luego de llevar todo el trámite legislativo de iniciativa de ley, admisión, dictamen, discusión, promulgación y sanción, se emitió durante el Gobierno del Doctor Juan José Arévalo, e inició su vigencia el primero de mayo del mismo año, en ocasión de celebrarse el Día Internacional del Trabajo”<sup>2</sup>

El primer Código de Trabajo de Guatemala, carecía de algunas técnicas, pero era un pago enorme contar con el mismo, por lo carecen de relevancia, pero éste Código expresaba los principios fundamentales de carácter filosófico que lo inspiraron, constituyendo un mínimo de garantías para el trabajador.

Ante la promulgación del Código de Trabajo, la clase capitalista pone el grito en el cielo repudiando esta ley auspiciada por el Estado.

Es así, como en Guatemala, surgen las primeras demandas de aumentos salariales y mejoras económicas, resaltando la lucha del Sindicato de Tipógrafos, quienes lograron organizadamente mejoras económicas y sociales el 13 de mayo de 1949, consagrándose como El Día del Tipógrafo.

En materia procesal el Considerando IV del Decreto 330 del Congreso de la República, señalaba: “Para la eficaz aplicación del Código de Trabajo también es necesario crear un sistema flexible y moderno de tribunales de trabajo y previsión social, integrados por funcionarios competentes e imparciales, así como un conjunto de normas procesales sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y verdadera”, en la cual cada trabajador de la iniciativa privada debería de acercarse de manera confiada a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social de la República de forma confiada y solucionar de una manera pronta y objetiva sus conflictos de carácter laboral con su patrono, para que ambos se sientan satisfechos de que sus demandas fueron escuchadas y resueltas sin necesidad de recurrir a otras instancias para la resolución de sus conflictos laborales.

<sup>2</sup> López Sánchez, Luis Alberto. **Ob. Cit.** Pág. 101.

A este respecto Carlos González Cardoza, manifiesta: “Es justicia pronta la que llega antes que el hambre. Esto es, la que resuelve en breve tiempo, conflictos en cuya base está siempre una necesidad económica del trabajador (éste vive y sobrevive con su salario, al que le reconoce el código carácter “alimenticio”). Es justicia verdadera no la formal que se acomoda a meras formas, sino la que resuelve positivamente necesidades y exigencias tomando en cuenta hechos reales y objetivos”<sup>3</sup>.

Este código, desde su creación hasta el 25 de enero de 1961 sufrió siete reformas, en su orden fueron las siguientes:

- Decreto 526 del Congreso de la República, 16 de julio de 1948.
- Decreto 623 del Congreso de la República, 27 de mayo de 1949.
- Decreto 915 del Congreso de la República, 12 de noviembre de 1952.
- Decreto 216 del Presidente de la República (Carlos Castillo Armas), 3 de febrero de 1955.
- Decreto 570 del Congreso de la República, 28 de febrero de 1956.
- Decreto 1243 del Congreso de la República, 9 de julio de 1958.
- Decreto 1421 del Congreso de la República, 25 de enero de 1961.

## 1.2. Definición

Cabanellas, manifiesta que derecho laboral es “aquel que tiene por finalidad principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas o inmediatas de la actividad laboral.”<sup>4</sup>

<sup>3</sup> González Cardoza, Carlos. **Problemas en la legislación laboral**. XIV Congreso Jurídico Guatemalteco. Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Ponencias. Guatemala, 1991.

<sup>4</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. Pág. 603.



Estableciendo que: “Esta nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en sus aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la Economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción”<sup>5</sup>

Santiago López Aguilar, expresa que “El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando en favor de la clase dominante el más amplio margen de explotación. El derecho de trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores, para una mejor canalización de su participación en la dirección política de gobierno y en particular de la política económica”<sup>6</sup>

A mi sabio saber y entender el derecho de trabajo es una gama de postulados, fundamentos, principios, leyes, instituciones que regulan y esencialmente tutelan al trabajador, busca potencializar sus esfuerzos tanto intelectuales como materiales, mismos que son utilizados para recibir un salario y obtener un desarrollo integral, tanto personal como familiar.

### **1.3. Naturaleza jurídica**

Para establecer dicha naturaleza jurídica, es menester previamente dejar asentado, que la orientación que el derecho de trabajo tiene, responde a la estructura de la formación social en que se desenvuelve, ya que según lo señala el tratadista Néstor De Buen: “En un sistema capitalista, el derecho de trabajo, reviste un carácter clasista, en defensa de los intereses de la clase trabajadora, frente a la clase burguesa y el aparato estatal; en tanto, que en el sistema socialista, deja de ser instrumento de la lucha de clases.

<sup>5</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 597.

<sup>6</sup> López Aguilar. Santiago. **Introducción al estudio del derecho.** Pág. 173.



Para convertirse en el principal impulsor y vigilante del cumplimiento del plan producción, sin perjuicio de desempeñar, paralelamente, una función tutelar sobre los trabajadores, radicando la efectividad de este sistema en el mejor desarrollo de la economía”<sup>7</sup>.

En todo caso, lo importante es escudriñar en dónde se encuentra la naturaleza jurídica del derecho de trabajo. Alrededor de este tema han surgido diversas escuelas, desde las que lo sitúan dentro del derecho privado, hasta las quienes lo ubican dentro del derecho público, y otro que lo sitúan dentro del derecho social.

Mario de la Cueva, afirma: “Los fines del derecho laboral corresponden a la satisfacción de las necesidades materiales del hombre para lanzarlo después a los reinos útiles del espíritu, ahí donde se forma la cultura personal y la de la comunidad”<sup>8</sup>.

De tal manera que la naturaleza jurídica del derecho laboral, es garantizar las relaciones de trabajo y económicas tanto al trabajador como al patrono, donde las relaciones entre ambos sean de afinidad, teniendo un sentido amplio para proteger al trabajador en forma social y económica, dándole la oportunidad a reivindicar sus derechos.

#### **1.4. Principios que rigen el derecho procesal del trabajo**

Estos principios se pueden considerar como las directrices o líneas matrices dentro de las cuales se han de desarrollarse las instituciones del proceso laboral; estos principios se han plasmado e incorporado a legislaciones del derecho laboral, conforme los tratadistas han estudiado la delicada situación de configurar un derecho procesal que de forma real se aplique a las instituciones del derecho laboral sustantivo, según principios filosóficos y jurídicos del derecho laboral. Estos principios se pueden considerar como las directrices o líneas matrices dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso.

<sup>7</sup> De Buen L. Néstor. **Derecho de trabajo**. Pág. 15.

<sup>8</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo**. Pág. 126.



Estos principios se han ido concibiendo, plasmando y adhiriéndose a las legislaciones conforme los tratadistas han ido estudiando la delicada situación de configurar un derecho procesal que verdaderamente aplique las instituciones del derecho sustantivo, según los principios filosóficos-jurídicos.

#### **1.4.1. Dispositivo.**

Se caracteriza por su forma limitada en el proceso laboral, pues es más bien determinante en el proceso civil y puede decirse que consiste en que son las partes las que tienen la disposición de motivar al órgano jurisdiccional, es por medio de este principio que se hace funcionar el procedimiento para que el juzgador tome parte imparcialmente conforme a los hechos que le plantea el demandante o parte actora, para actuar según las leyes que lo rigen.

Este principio se puede subdividir en: Principio de iniciativa procesal y principio de impulso procesal. El primero es cuando la relación procesal la inician las partes, es decir que son las partes las encargadas de entablar la demanda o iniciar el procedimiento; mientras que el segundo va dirigido a la averiguación de la verdad.

#### **1.4.2. De intermediación procesal**

Consiste en que el juzgador debe estar en contacto directo y personal con las partes en la tramitación del proceso, oír sus alegatos, interrogar y carear a los litigantes y testigos si fuere necesario, a efecto de garantizar la pureza del proceso.

#### **1.4.3. De congruencia**

Consiste en que el juzgador debe sentenciar según lo alegado y probado dentro del proceso, o sea, que el tribunal se debe ajustar a las pretensiones ejercitadas por las partes, se puede afirmar que desde un ángulo teórico, este principio opera en el proceso laboral en el sentido de que por lo general, las partes que estén en litigio.





Tienen la facultad de concurrir al órgano jurisdiccional a dirimir la contienda, pero que debe adecuarse a los procedimientos propios del derecho de trabajo. Y desde el ángulo práctico, los tribunales de trabajo y previsión social, en la actualidad emplean este principio para homologar el debido proceso laboral al civil.

#### **1.4.4. De oralidad**

Este principio está basado en que dentro del proceso ordinario laboral, debe predominar sobre la forma escrita la oralidad, para hacerlo más fluido. Sin este principio la inmediación y contacto directo del juez con las partes y las pruebas no sería posible, además la concentración del mayor número de actos procesales en una o pocas diligencias, no podría verificarse correctamente si no se cuenta con un procedimiento de esta naturaleza. Sería imposible dentro de un juicio ordinario laboral el dirigir, interrogar y repreguntar a las partes, testigos y peritos propuestos mediante un juicio preponderantemente escrito.

El principio de oralidad, dentro del juicio ordinario laboral, se encuentra expresamente regulado en los Artículos 321 y 322 del Código de Trabajo, que en su parte conducente regula: Artículo 321 “El procedimiento en todos los juicios de Trabajo y Previsión Social es oral...”. Artículo 322: “Las gestiones orales se harán directamente ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social...”.

#### **1.4.5. De concentración procesal**

Este principio tiene dos vertientes, la primera, que mediante su aplicación se logra que todas las pruebas que se van a rendir se deben producir en una sola audiencia o en el menor número posible; y, la segunda, que se refiere que en una sentencia deben resolverse todas las cuestiones sometidas al conocimiento del juez. Su objetivo en suma es el de evitar la dispersión de las diligencias y los incidentes que se tramitan en cuerda separada, ya que dicha dispersión en el tiempo y en el espacio de las varias actividades procesales, reduce la eficacia de cada una de ellas.

Motivo por el cual este principio se identifica y entrelaza íntimamente con el de oralidad y el de economía procesal debido a ello el cual el juzgador debe tratar de reunir el mayor número de actos procesales en un solo comparendo o audiencia, teniendo como base este principio y así evitar la saturación de expedientes sin resolver en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

#### **1.4.6. De publicidad**

De conformidad con el sistema procesal guatemalteco, constitucionalmente todos los actos de la administración pública son precisamente públicos, por regla general, salvo los casos de excepción a la regla, como los de orden militar, diplomáticos, secretos industriales y los que las leyes determinen. Ahora bien, refiriéndose al proceso laboral, todos los actos son públicos y en consecuencia cualesquiera de las partes e inclusive una tercera persona tiene libre acceso a las actuaciones. Mediante este principio se desarrolla el elemento democrático de este derecho, toda vez que permite que la prueba se desenvuelva en forma fiscalizadora por las partes.

#### **1.4.7. De economía procesal**

Es uno de los principios básicos en el proceso laboral, pues es bien sabido que los sujetos de la relación procesal en esta materia se encuentran en situación económica muy diferente. Por un lado está el patrono que puede soportar y sostener un proceso largo y complicado, y por el otro, el trabajador, cuya situación económica le impide sostener un juicio demasiado largo, por lo que este principio informa sobre la realización del derecho en el menor tiempo posible, es decir, que se vela porque el proceso se desarrolle en el menor número de audiencias y con rapidez, este principio de economía procesal busca que el proceso sea económico, o sea que las partes sufran minoritariamente desgastes en su economía y además pretenden mantener un equilibrio dentro del proceso para que el mismo no tenga un mayor valor al costo de la litis, ya que el mismo propugna que el proceso no sea costoso y que a su vez sea rápido, o sea que se cuente a través de la sustanciación de igual dinero y tiempo.

#### 1.4.8. De preclusion.

El principio de preclusión está representado por el hecho de que las diversas etapas del proceso se desarrollan en forma sucesiva, mediante la clausura definitiva de cada una de ellas, impidiéndose el regreso a etapas y momentos procesales ya extinguidos y consumados, está ligado con el principio de economía y con el de celeridad, en el proceso de trabajo guatemalteco todos los actos procesales que vimos, precluyen sean aprovechados o no por las partes en su etapa establecida, impidiendo el regreso a las ya extinguidas o consumadas, terminada una etapa procesal no se puede volver a ella. se manifiesta cuando el actor realiza la ampliación de su demanda, la que puede hacerla hasta el momento de la comparecencia al juicio oral. Para los efectos del proceso laboral el principio de preclusión opera en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador tiene la facultad de ampliar su demanda, pero debe suceder hasta antes de que la misma sea contestada, si no se contestó por escrito antes de la audiencia para la comparecencia de las parte a juicio hasta el momento de que se inicie ésta
- El demandado tiene facultad para contestar la demanda y reconvenir al actor, hasta el momento de la primera comparecencia, o antes, pero no después, aún cuando no se haya recibido las pruebas y solamente se ha llegado a la fase conciliatoria.
- El demandado puede interponer excepciones sólo al contestar la demanda en la primera audiencia si se contesta en forma verbal, a excepción de las de cosa juzgada, pago, transacción y prescripción, que puede hacerlo hasta antes de que se emita sentencia en segunda instancia.
- Los medios de prueba pueden ser ofrecidos en la demanda y propuestos concretamente en la primera audiencia, si se trata del actor y, hasta el momento de contestar la demanda o en la propia audiencia si no se ha contestado antes de la primera por escrito, si se trata del demandado, pero no puede hacerse después de haberse arribado a la fase conciliatoria.

#### **1.4.9. Tutelar**

Éste principio del Derecho Laboral Guatemalteco es el que le otorga derechos preferentes al obrero o sea que le brinda una protección al trabajador y le brinda una posición privilegiada, al actor que económica o culturalmente se encuentra en una situación de desventaja con respecto a la contraparte, este principio da lugar a una errónea interpretación y puede parecer contradictorio ya que se inclina a una de las partes, el principio de Tutelaridad, en el derecho laboral guatemalteco, representa una base general y fundamental de amparar, proteger, y de favorecer al trabajador frente a su patrono, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Sin embargo, tal contradicción no existe, pues si bien se observa viene a hacer efectiva y real la aplicación ya que equipara a las partes, estableciendo una tutela preferente al trabajador quien es la parte más económicamente débil y le brinda oportunidad y ejercicio dentro del juicio. El Código de Trabajo lo regula en el Artículo 17 que establece: "...se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social".

#### **1.4.10. De antiformalismo**

Consiste en que las normas de los procedimientos deben ser simples, expeditas y sencillas, sin que por ello se descuide la seguridad jurídica en las resoluciones jurisdiccionales. En este sentido, se afirma que a diferencia del proceso civil, que es esencialmente formalista, en el derecho procesal de trabajo debe ser anti formalista y, únicamente los aspectos que ameriten seguridad jurídica deben revestirse de relativa formalidad (como el caso de la sentencia) pero sin que entorpezca la naturaleza simple de las actuaciones y de esa manera pueda administrarse pronta y recta justicia.

## 1.5. Características

Cabanellas distingue las siguientes características del derecho laboral:<sup>9</sup>

- Es un derecho nuevo: porque se origina con la evolución política, transformación económica y el cambio social que determinaron, en los siglos XVIII y XIX, la Revolución Francesa, la Revolución Industrial y los propósitos de Revolución Social, atemperadas por el intervencionismo estatal.
- Es de orden público: Por las limitaciones impuestas a la voluntad individual, por el sentido eminentemente social de ciertas instituciones y por el interés del Estado en la estabilidad económica para la paz social.
- Tiene carácter protector de la salud de los trabajadores: Con la limitación de la jornada, el descanso semanal y las vacaciones anuales; con la prohibición del trabajo infantil y la restricción del de los menores; así como con respecto a las mujeres, forzada protección en aspectos morales y en los de la maternidad.
- Tiende a la internacionalización: Por la solidaridad entre los trabajadores de los distintos países y para evitar ruinoso competencia los empresarios, todo ello estimulado y coordinado por obra de la Organización Internacional del Trabajo.
- Posee plena autonomía: Tanto didáctica y científica como legislativa, sin perjuicio de sólidas conexiones con las restantes ramas de la enciclopedia jurídica y, en especial, con el derecho civil, de cuyo tronco procede, aunque ha adquirido personalidad propia.
- Se halla en constante evolución: Por adaptarse a los procesos económicos y sociales de toda índole, e incluso moldearlos a veces, a más del perfeccionamiento técnico de las instituciones privadas del derecho laboral.

<sup>9</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 604.

- Es realista y objetivo: Por el estudio constante y próximo de los problemas sociales de cada lugar y momento, y por brindar cauce y soluciones inspiradas en hechos concretos y en las posibilidades de las empresas y de los países.
- Es profundamente democrático: Por basarse y alentar la libertad e igualdad de contratación, por tender a la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población en todas las naciones, y por aspirar a la mayor armonía social, conciliando reivindicaciones laborales y equitativos intereses de empresarios.

### **1.6. Sujetos del derecho laboral**

El Capítulo único del Título primero del Código de Trabajo contiene quienes son los sujetos del derecho laboral y refiere una definición de cada parte:

- a) El trabajador, según el artículo 3 del Código de Trabajo es toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.
- b) El patrono, de conformidad con el artículo 2 del Código de Trabajo es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo.

Asimismo existen auxiliares del patrono, que según la legislación laboral que rige en el territorio de Guatemala, son aquellas personas que en condiciones propias de su investidura realizan actividades para un patrono, ejerciendo actividades que competen al patrono ya sea en representación de este.

De conformidad con los artículos 4 y 5 del Código de Trabajo, respectivamente, existen dos clases de auxiliares del patrono.

a. Representantes del patrono, que son las personas individuales que ejercen a nombre de este, funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel.

b. Intermediarios, personas que contratan en nombre propio los servicios de no o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono, en cuyo caso se obligan solidariamente.

El derecho laboral establece lo dispuesto a los representantes del patrono y el Código de Trabajo distinguen tres clases:

a. Cargos de confianza, que como principio sine qua non para su ejercicio debe de tenerse idoneidad, moral reconocida y corrección o discreción suficiente para no comprometer la seguridad de la empresa.

b. Cargos de representación, son aquellos que actúan de la voluntad del patrono e implica alta jerarquía o la delegación de funciones que en principio corresponden al patrono.

c. Cargos de dirección, su función primordial dentro de la esfera de su desempeño, el dictar resoluciones que obligan a todos o la mayor parte del personal.

En relación a la sustitución del patrono, Opera en aquellos casos en que una persona individual o jurídica, hace venta o cesión de una empresa a otra persona, o que cede a sus trabajadores para que laboren en otra empresa. En este caso, el patrono sustituido queda solidariamente obligado con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de las disposiciones legales, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el termino de seis meses y al concluir este plazo, situación que se encuentra regulada en el artículo 6 y 23 del Decreto número 1441 del Congreso del a República de Guatemala.



### **1.6.1. Derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral**

La ley laboral guatemalteca rige lo relacionado a derechos y obligaciones de los sujetos de la relación laboral, como un parámetro de igualdad entre la relación del patrono y trabajador, toda vez que es evidente que el patrono tiene una superioridad económica en relación al trabajador, es por ello que se menciona que el derecho del trabajo es tutelar del trabajador, en ese sentido a continuación se describe lo que titula el epígrafe de este sub tema:

#### **➤ Derechos del Trabajador**

Los derechos del trabajador, como principio son irrenunciables, únicamente susceptibles de ser superados y en ningún momento restarlos o disminuirlos; inicialmente se detallan las causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte de conformidad con el artículo 79 del Código de Trabajo:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados: Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley.
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador.
- c) Cuando el patrono directamente, uno de sus parientes, un dependiente suyo o una de las personas que viven en su casa del primero, cometa con su autorización o tolerancia, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles del trabajador.





e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato.

f) Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que trate.

g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas al lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan.

h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren.

i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66.

j) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de éste en el desempeño del puesto al que fue promovido.

Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales.



k) Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. La regla que contiene el párrafo final del Artículo 77 rige también a favor de los trabajadores.

En relación a estos preceptos, los Artículos 82 y 182 del Código de Trabajo establecen parámetros, en los que el trabajador tiene facultades para dar por terminada la relación laboral.

Asimismo el Artículo 80 del Código de Trabajo guatemalteco, en el mismo sentir de los derechos del trabajador, regula lo siguiente: la terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el artículo anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono debiendo aquel en este caso cesar inmediatamente y efectivamente en el desempeño de su cargo, el tiempo que se utilice en la entrega no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda.

En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho a emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa, si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el Artículo 84.

El trabajador que se dé por despedido en forma indirecta, goza asimismo del derecho de demandar de su patrono, antes de que transcurra el término de prescripción, el pago de las indemnizaciones y demás prestaciones legales que procedan.



## ➤ **Obligaciones de los trabajadores**

Las obligaciones son imposiciones que contienen exigencias de carácter moral, que rigen la voluntad libre de las personas, crean un vínculo que sujeta, en este caso al trabajador a hacer o abstenerse de hacer, pero todo basado o fundamentado en ley, es por ello que el artículo 63 del Código de Trabajo regula lo relacionado a las obligaciones de los trabajadores y estipula lo siguiente: Además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad.



g) profesional, contagiosa o incurable; o a petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;

h) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

i) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;

j) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos c) últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

### ➤ **Prohibiciones del Trabajador**

La prohibición es un concepto ligado a impedir o vedar el uso o ejecución de algo; en materia laboral, por cuestiones de orden y respeto del derecho del patrono, la ley laboral establece, en el artículo 64 las siguientes prohibiciones:

a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos.



- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece.
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga.
- d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados.
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de laboro dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzo cortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

➤ **Obligaciones del patrono**

El patrono, como se conceptualizo con anterioridad, es aquella persona que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo, en ese sentir para no aprovecharse de ese derecho que le otorga la ley laboral, la misma ley, decreta obligaciones a este sujeto del derecho laboral y de conformidad con el artículo 61 del Código de Trabajo, el patrono tiene las siguientes obligaciones:

- a) Enviar dentro del improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos.



1) Egresos totales que hayan tenido pro concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra prestación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.

2) Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya correspondido durante dicho año.

Las autoridades administrativas de trabajo deben dar toda clase de facilidades para cumplir la obligación que impone este inciso sea mandando a imprimir los formularios que estimen convenientes, auxiliando a los pequeños patronos o a los que carezcan de instrucción para llenar dichos formularios correctamente, o de alguna otra manera.

b) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;

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

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

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

- f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquellas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse representar por uno o dos compañeros de trabajo;
  
- g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
  
- h) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;
  
- i) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe de comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida son las autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;
  
- j) Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
  
- k) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos.



l) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

m) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;

n) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y o) Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:

1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres o hijos, tres (3) días.
2. Cuando contrajera matrimonio, cinco (5) días.
3. Por nacimiento de hijo, dos (2) días.





4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.

5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparecencia y siempre que no exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.

6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido Comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.

7. En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

➤ **Prohibiciones del patrono**

En el mismo sentido, de regular las actividades del patrono, para que no se extralimite en sus funciones, eminentemente en relación a las leyes laborales, esta normativa impone acciones al patrono, de abstener a realizar actos que violenten los derechos de los trabajadores, motivo por el cual el artículo 62 del Código de Trabajo, regula las prohibiciones siguientes:

a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas.

b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general.



- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar a unos o a otros.
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas.
- e) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad.
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley.
- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajos en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.





## CAPÍTULO II

### 2. La relación laboral

Es un vínculo jurídico-laboral por medio del cual se establece una relación entre Trabajador y Patrono, en la cual se crean condiciones fácticas que producen consecuencias jurídicas y que tienen vigencia aun cuando no se haya concretado la contraprestación, o sea el pago del salario correspondiente, siendo independiente para su existencia la formalización de un Contrato de Trabajo.

El Jurista Guillermo Cabanellas, la denomina Relación de trabajo y expresa lo siguiente "Representa la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo. De ahí que algunos autores como Nápoli, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquélla es el contenido del contrato, y éste, su continente. Sin embargo, a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, porque, en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo."<sup>10</sup>

Entonces para establecer el contenido de la relación jurídica-laboral entre dos personas, una de ellas patrono y el otro, trabajador, se debe ubicar primero el origen de esta relación: un contrato o la simple relación de trabajo.

El Código de Trabajo en Guatemala usa en forma reiterada e indistinta ambas categorías, por ejemplo al definir la situación jurídica de una persona como patrono o trabajador como consecuencia indistinta de la existencia de un contrato o relación de trabajo.

<sup>10</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 347.



A través de ese uso indistinto se ha llegado a considerar que las categorías referidas son sinónimas pero esa apreciación constituye un error, Contrato y Relación de Trabajo son conceptos distintos y es preciso diferenciarlos, aunque ambas situaciones produzcan los mismos efectos.

La relación jurídica en general es considerada como una situación jurídica Inter-Subjetiva, eso significa que constituye una posición jurídica valorada por el Derecho en donde una persona se encuentra frente o respecto a otra u otras personas. En concreto, una relación jurídica puede ser definida como la relación social entre dos o más personas la cual produce efectos o consecuencias jurídicas debido a que el ordenamiento jurídico guatemalteco reconoce o regula dicha relación.

Desde el punto de vista laboral la relación jurídica vendría a ser:

“El Vínculo jurídico y económico a través del cual una persona presta sus servicios por cuenta de otra persona, la cual retribuye dicha prestación”.

El contrato de trabajo se puede definir como el negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico-laboral constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena (subordinado) y una prestación salarial (o retribución de cualquier clase o forma).

En cuanto a la diferenciación del contrato de trabajo y la relación laboral, existen en la doctrina dos posiciones:

La Corriente Latinoamericana: considera que el hecho material de la prestación del servicio personal es suficiente para perfeccionar el vínculo jurídico-económico entre los sujetos, esto significa que aun cuando no exista contrato, la relación jurídica es perfecta. Esta teoría que tiene su auge en Latinoamérica se fundamenta en teorías “Fácticas o de hecho”.

La Corriente Europea: –principalmente la española- la cual considera que no es posible la existencia de las relaciones jurídicas laborales de hecho y que lo que realmente existe es un contrato tácito, eso quiere decir, cuando el contrato existe a través del hecho material de la prestación del servicio.

Ante estas dos corrientes la normativa laboral guatemalteca supera esta discusión y establece la regla jurídica siguiente: El contrato de trabajo existe y se perfecciona con el inicio de la relación de trabajo. Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo.

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

En conclusión, las obligaciones que nacen de una relación de trabajo existen y se perfeccionan indistintamente del acto que les da origen: un contrato o el inicio de la relación laboral.

## **2.1. Aspectos históricos**

Cuando surge la teoría de la relación laboral, esto genera una revolución en los pensadores de orden civilista ya que la relación laboral en contraposición del pensamiento contractualista no concebía que ésta, es decir la prestación efectiva de un trabajo, por sí, perfeccionara un contrato, dando a entender que esa relación produjera y perfeccionara un contrato de trabajo, y que por consiguiente originara derechos y obligaciones, los fenómenos laborales se han dado dentro del esquema de cada cultura en forma aislada y ha sido poca su incidencia intercultural, salvo instituciones determinadas como la esclavitud.

En realidad los antecedentes de la relación laboral se hallan en cómo esta situación era normada o regida, y este fue un proceso que pasó desde el arrendamiento, la compraventa, la sociedad y el mandato, instituciones netamente civilistas.

Los juristas Georges Scelle, francés y Erich Molitor, autor Alemán, al respecto dieron una valiosa aportación: Georges Scelle, en el libro el Derecho obrero, de 1922, citado por Mario de la Cueva, expresó: “Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona física”<sup>11</sup>.

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 humana, su dignidad y su condición económicamente inferior a la de un capitalista.

Erich Molitor, hizo que era necesario hacer una distinción entre el contrato y la relación de trabajo y lo decía 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.”<sup>12</sup> Lo importante a analizar aquí es la trascendencia que tuvo para el derecho alemán el establecer cuando las normas y disposiciones del derecho de trabajo aplicaban, es decir en otras palabras, cuando estábamos frente a una verdadera relación de trabajo o cuando una relación pasaba a ser materia de este derecho.

## 2.2. Características

Los elementos o características de la relación de trabajo equivalen a las condiciones en que se presta el servicio o se ejecuta la obra y que determina el Artículo 18 del Código de Trabajo, tales como: El vínculo económico-jurídico, la prestación de los servicios o ejecución de la obra en forma personal, bajo dependencia continuada, dirección inmediata o delegada, y la retribución de cualquier clase o forma que sea y que éste percibe a cambio del trabajo desempeñado.

<sup>11</sup> De la Cueva, Mario. *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Pág. 183.

<sup>12</sup> *Ibíd.* Pág. 184.



### **2.2.1. Vínculo económico-jurídico:**

El contenido económico de la relación laboral queda determinado en cuanto que el objeto de la misma, entraña comportamientos de los sujetos, en correspondencia con los intereses materiales de cada uno de ellos.

El contenido jurídico determina la definición de derechos y obligaciones regulados por el derecho laboral, y que ambas partes deben ejercer y cumplir. En conjunto sirve de fundamento para el nacimiento de derechos y obligaciones.

### **2.2.2. Prestación personal del servicio:**

Consiste en que la persona (individual, física o natural) se compromete a prestar el servicio o ejecutar la obra en forma personal, dicha obligación tiene el carácter de *Intuiti Personae*. (del latín) En consideración a la misma persona.

*Personae*, (del latín) en consideración de la misma persona, que se traduce en las siguientes obligaciones:

- Es una obligación personalísima.
- No puede encomendarse a otra persona.
- La sustitución solo puede hacerse con el consentimiento del empleador.
- Si el trabajador está imposibilitado de prestar el servicio compete al empleador buscar un reemplazo.
- Ningún trabajador puede utilizar ayudantes si no es con autorización del empleador.

### **2.2.3. Dependencia continuada:**

Consiste en el sometimiento del trabajador a la estructura organizativa del patrono, esto significa que el trabajador no podría prestar el servicio al cual se compromete, sin que el patrono le proporcione todo lo necesario para la ejecución del trabajo. El trabajador debe encontrarse en estado de subordinación continua.



#### **2.2.4. Dirección inmediata o delegada:**

Constituye el elemento característico de la subordinación en la prestación de los servicios y comprende el sometimiento del trabajador a la dirección y a las ordenes del empleador sobre la ejecución de las labores y en general fundamenta la sujeción del trabajador al poder disciplinario del patrono en consecuencia de la autoridad que este ejerce sobre él, verbigracia el reglamento interno de trabajo.

Dicha subordinación se puede presentar de dos formas: inmediata o delegada.

- La inmediata: es aquella mediante la cual el patrono gira órdenes en forma directa, sin ningún intermediario, hacia el trabajador.
- La delegada: es aquella en la cual el patrono ordena las instrucciones para sus trabajadores a través de un representante, delegado, especialmente para tales efectos.

#### **2.2.5. Retribución**

La retribución se debe entender como la contraprestación que recibe el trabajador, por el tiempo laborado, por el servicio prestado, particularmente por la fuerza de trabajo invertida, en el horario establecido por el patrono, sea esta intelectual o física, situación que se traduce en la categoría de salario o sueldo.

El salario es la única fuente o por lo menos la principal, de medio de subsistencia para el trabajador, por lo que tiene carácter alimenticio, que constantemente le ha reconocido la doctrina y la legislación, ya que constituye el ingreso por el cual el trabajador satisface las necesidades alimenticias de él y su familia.

El término salario es el empleado por la mayoría de legislaciones.

Existen varias clases de salario, de conformidad con la forma de cálculo para el pago, la cual según el Código de Trabajo pueden ser:

- por unidad de tiempo: mes, quincena, semana, día u hora,
- Por unidad de obra: precio, tarea, precio alzado o a destajo,
- Por participación en las utilidades, ventas, o cobros que haga el patrono.

### **2.3. La estabilidad en la relación laboral**

La estabilidad es esencial en la relación laboral, lo que conlleva permanencia, duración, firmeza y seguridad, al relacionar estos términos fija parámetros al trabajador para poder desempeñar o ejercer la labor para la cual fue contratado de forma eficaz y eficiente, en virtud que psicológicamente se siente seguro él y su familia, toda vez que atesora un patrimonio con su pasivo laboral.

#### **2.3.1. Definición**

El doctor De la Cueva, Mario, define la estabilidad en el trabajo de la siguiente forma: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”<sup>13</sup>

Cabanellas, Guillermo, respecto a la estabilidad: “Con mayor claridad y concisión cabe definir la estabilidad absoluta como el derecho del trabajador para conservar su puesto mientras lo desee y el empresario carezca de causa justa para poderlo despedir”<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> De la Cueva, Mario. **Lineamientos de derecho del trabajo**. Pág. 419.

<sup>14</sup> Cabanellas, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Pág. 703.

Por los conceptos anteriores, deducimos que la armonía y la seguridad en las relaciones trabajador-patrono, tienen su continuidad en la estabilidad. La estabilidad en el trabajo se fundamenta en principios de verdadera justicia social ya que sabemos que el Estado protege la empresa como al capital, respeta y vela por la seguridad de que sea puesto que ellos son factores de la producción.

Sin embargo el Estado también debe velar en una forma más efectiva por la participación del trabajador en la producción, debe proteger y respetar la actividad que el trabajador desarrolla en los procesos productivos en una empresa determinada, ya que el trabajo, como actividad indispensable en el desarrollo y progreso, es tan importante y necesario como el capital, la estabilidad laboral tiende a asegurar a los trabajadores en todo lo que es posible en la conservación del empleo, afianza la posición del trabajador como miembro colaborador en determinada empresa; por medio de la estabilidad se protege el derecho que tiene el trabajador al empleo, lo protege contra toda decisión unilateral del empleador que tienda a privar al trabajador de él, pero claro está, que el trabajador no tiene que dar motivo suficiente para ser despedido de su empleo, ya que desde luego la estabilidad no se podría aplicar a trabajadores que incumplieran con los contratos de trabajo.

Al respecto el tratadista Krotoschin, Ernesto, manifiesta; "En el sentido de que la regulación positiva por ley, convención colectiva, etc., así como la aplicación de las normas por jurisprudencia, debiera ser lo suficientemente amplia y elástica para permitir que el principio en sí no sólo sufra daño sino se afirme más, teniendo en cuenta que las normas han de tomar en consideración al trabajador aplicado, diligente y responsable, y no al parásito, ni al pendenciero, ni al haragán. La estabilidad ha de beneficiar al trabajador en cuanto "buen colaborador", lo que ni aquí ni en ningún otro caso implica conformismo o sumisión a exigencias arbitrarias o a tratos al margen de las obligaciones que derivan del contrato de trabajo en su doble aspecto patrimonial y personal."<sup>15</sup>

<sup>15</sup> Krotoschin, Ernesto. **Tendencias actuales del derecho del trabajo**. Pág. 123.

La estabilidad para que sea completa tiene que ser de carácter absoluta, cuando el trabajador tiene el derecho de permanencia en su trabajo sin poder ser perturbado en él, pero siempre que no incurra en alguna falta grave que tenga como sanción el despido justificado y mientras no se den causas inevitables que permitan la disolución del contrato de trabajo, como sería, jubilación, vejez o incapacidad del trabajador o bien, quiebra o disolución de la empresa.

Existe también la estabilidad relativa y es cuando el patrono goza del derecho de despedir a su trabajador, aunque no haya causa justificada ni sobrevenga ninguna causa que tenga como consecuencia la terminación de la relación de trabajo, mediante el pago de indemnización que establece la ley.

### **2.3.2. La estabilidad laboral en el derecho comparado**

En Italia, según la carta de trabajo de 1,927 en su Artículo 17 ya se contemplaba la forma de garantizar al trabajador en el empleo, puesto que el artículo en mención decía: “En las empresas de trabajo continuado, el trabajador tiene derecho en caso de cesación de las relaciones de trabajo por despido, sin su culpa, a una indemnización proporcional a los años de servicio. Esta indemnización se deberá aún en el caso de muerte del trabajador”.

En la república federal de Alemania occidental, existe la Ley federal de amparo contra el despido, promulgada el 10 de agosto de 1,951. De conformidad con dicha Ley: “El juez frente a la demanda de un trabajador que complemente ciertos requisitos –con veinte años de edad como mínimo y seis meses de antigüedad en una empresa que posea por lo menos cinco trabajadores; que se reducen a tres meses y tres trabajadores en Berlín y que solicite en su término la nulidad del despido por ser “sumamente” o “socialmente” injusto, está obligado a declarar la nulidad de la rescisión del contrato laboral, que así pierde todo efecto jurídico y es considerado como inexistente”.

De hecho aquí se consagra la estabilidad, ya que el juez que decide a favor del trabajador debe declarar que la relación persiste, fallo que significa la estabilidad en sentido propio, por cuanto esa relación no se reemplaza por alguna indemnización, sea a opción del patrón o por decisión del juez.

En México, la fracción XXII del Artículo 123 de la Constitución de los Estados Mexicanos ubicado en el título VI, del trabajo y la previsión social: “El patrón que despide a un obrero sin causa justificada, o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por haber tomado parte en una huelga lícita, estará obligado a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario”. O sea, que en México cuando un trabajador es despedido sin causa justa tiene dos acciones a ejercer: la reinstalación tendiente a que el patrono cumpla el contrato, o la indemnización de tres meses de salario.

Por otro lado, queda a cargo de los patronos: “Pagar el salario correspondiente al tiempo que pierde cuando se vea imposibilitado de trabajar por culpa del patrón”. En México, el derecho a la estabilidad se encuentra constitucionalmente aceptado y su elección queda a criterio del trabajador.

En Brasil, la estabilidad constituye punto especial de gran interés, ya que la legislación contempla que: “La estabilidad se adquiere por el transcurso de más de diez años al servicio de una misma persona o patrono y está garantizada, salvo razones de causas graves o fuerza mayor, a que el trabajador goce del derecho a la reincorporación y al pago de todos los salarios que hubieren corrido durante el lapso comprendido entre el despido y la sentencia definitiva” esto representa un derecho inherente a toda persona que realiza un trabajo llenando los requisitos establecidos por las leyes laborales.

En Argentina, la estabilidad ha sido garantizada, solamente para los empleados bancarios y los de las compañías de seguros, reaseguros, capital y ahorro para la vivienda familiar, no así para el resto de la clase trabajadora que representan un alto porcentaje de la mano de obra en dicho país de América del Sur.



En Argentina, el estatuto del empleado bancario establece que:

- a) Los empleados bancarios tiene derecho a ser mantenidos por el empleador dentro de la carrera bancaria –siempre que no mediare alguna de las causales que justifiquen su cesantía- hasta que estuviere en condiciones de acogerse a la jubilación ordinaria.
- b) El empleador que haya dispuesto la cesantía injustificada del empleado que hubiera prestado servicios por más de seis meses y no cumpla la sentencia que disponga su reingreso, deberá abonarle las remuneraciones que le pertenezcan hasta que el mismo alcance el derecho a la jubilación.

Varios países han tratado y están tratando de afianzar el instituto de la estabilidad y también estudiosos versados en la materia se han mostrado favorablemente por la implantación de la estabilidad. Algunas naciones si no se han manifestado profundamente por esa legislación, sostienen sistemas adecuados de protección a la estabilidad del trabajador, mediante la reparación de los despidos sin causa justa, por conducto de indemnizaciones que tienden a subsanar el perjuicio ocasionado.

#### **2.4. El salario mínimo**

Como una necesidad de aumentar el conocimiento, toda vez que por falta de conocimiento perece el pueblo, es por ello que a grandes rasgos se tratará lo del salario mínimo, a pesar que dentro de las características de la relación laboral se trato el tema de la retribución, que básicamente es el salario, pues considero que se podría realizar una investigación en relación a este tema tan amplio, hablando del salario mínimo.

El salario mínimo es una medida de protección al salario, la legislación laboral de la mayoría de países tiene establecida la institución del Salario Mínimo. En el Código de Trabajo guatemalteco se establece que: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia.



El Convenio Internacional 131 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) contiene lo relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, del cual Guatemala es signatario, todo país miembro de la OIT que ratifique ese convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados. Los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de tales salarios son:

- a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
  
- b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Por otra parte, es apropiado que para su fijación participen en igualdad de condiciones los representantes de los trabajadores y de los patronos.

Según nuestra legislación laboral (104) el sistema para la fijación de S.M. se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones.

Su fijación es anualmente según acuerdo Gubernativo 776-94, y está a cargo de las Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, las cuales son parte de un órgano administrativo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las cuales están integradas de la siguiente manera: dos representantes de los patronos, dos representantes de los trabajadores sindicalizados y por un inspector de trabajo en representación del Ministerio de Trabajo y Previsión Social; estas comisiones rinden informes a la Comisión Nacional del Salario (organismo técnico y consultivo de las mismas) el cual tiene a su cargo recabar dichos informes para elevarlos al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el Organismo Ejecutivo por conducto del referido Ministerio a quien corresponde determinar finalmente los salarios mínimos para cada actividad económica.

De conformidad con el Acuerdo Gubernativo No. 470-2014 publicado en el Diario de Centroamérica el 19 de diciembre de 2014, se establece el nuevo salario mínimo que registrará a partir del uno de enero de 2015, y para ejemplificación se adjunta el siguiente cuadro, que detalla cada actividad económica y el salario correspondiente.

Actividades Económicas	Hora Diurna Ordinaria	Hora Ordinaria Jornada Mixta	Hora Ordinaria Nocturna	Salario Mensual	Bonificación Incentivo	Salario Total
No Agrícolas	Q. 9.85	Q. 11.25	Q. 13.12	Q.2,394.40	Q. 250.00	Q.2,644.40
Agrícolas	Q. 9.85	Q. 11.25	Q. 13.12	Q.2,394.40	Q. 250.00	Q.2,644.40
Exportadora y de Maquila	Q. 9.04	Q. 10.34	Q. 12.06	Q.2,200.95	Q. 250.00	Q.2,450.90

## 2.5. Suspensión de la relación de laboral

El contrato de trabajo tiene su propia naturaleza jurídica, sus propias características que le hacen intrínsecamente ser distintos a cualquier otra contratación debido al ámbito público del Derecho de Trabajo y la trascendencia eminentemente social de esta actividad de carácter humano, dentro de su propia peculiaridad es susceptible de que una contratación en materia de trabajo quede en suspenso temporalmente y para ello es necesario que concurren determinadas circunstancias objetivas y subjetivas para que el fenómeno opere. El Código de Trabajo guatemalteco en el artículo 65 establece que hay suspensión de un contrato laboral, cuando una o las dos partes que forman esa relación, deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales; como por ejemplo, la prestación del trabajo o el pago del salario, sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanan de los mismos y que son de cumplimiento obligatorio para ambas partes.





### **2.5.1. Clases de suspensión de la relación laboral**

El artículo 65 del Código de Trabajo, regula lo relacionado a las clases de suspensión de la relación laboral, y expone categóricamente en qué circunstancias se desarrolla cada una, delimitando e integrando sus características.

- a. Suspensión individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- b. Suspensión individual total, es aquella que afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- c. Suspensión colectiva parcial, se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- d. Suspensión colectiva total, se da cuando por una misma causa se afectan la mayoría o totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono o sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;.

### **2.4.2. Causas de suspensión de la relación laboral**

El artículo 66 del Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece las causas de suspensión de la relación laboral, determina las causas de cada una de las clases de suspensión laboral, relacionadas con anterioridad.

a. Causas de suspensión individual parcial de los contratos de trabajo:

1. Licencias, descansos y vacaciones remuneradas que impongan la ley o los que conceda el patrón con goce de salario.



2. Las enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo; y

3. La obligación de trabajo sin goce de salario adicional que impone el artículo 63 inciso e del Código de Trabajo, cuando se trata de prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro.

Estas causas de suspensión tienen efectos colaterales en la relación de trabajo. En relación a los apartados a.1 y a.2 el trabajador relevado de ejecutar las labores y el patrono de pagar el salario o la parte que no paga el impuesto al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social; asimismo el artículo 67 del Código de Trabajo, en su tercer párrafo especifica otros efectos perjudiciales al trabajador como casos de excepción.

b. Causas de suspensión individual total de los contratos de trabajo:

1. Las licencias o descansos sin goce de salario que acuerden patronos y trabajadores;

2. Los casos de enfermedades, los riesgos profesionales acaecidos, los descansos pre y postnatales y los demás riesgos sociales análogos que produzcan incapacidad temporal comprobada para desempeñar el trabajo, una vez transcurridos los plazos en los que el patrono está obligado a pagar medio salario, según los porcentajes establecidos en el artículo 67 del Código de Trabajo;

3. La prisión provisional, la prisión simple y el arresto menor que en contra del trabajador se decreten, estas causas de suspensión tienen efectos colaterales en la relación de trabajo. La no contraprestación de trabajo y pago entre los sujetos de la relación laboral, a excepción del caso de prisión, cuando el trabajador obtuviere reforma del auto de prisión provisional o sentencia absolutoria, lo que obliga al patrono a pagar, si se cumplen los demás presupuestos que alude el art. 68 del Código de Trabajo.

Para los casos de suspensión individual total o parcial, es que durante dicho plazo los patronos no podrán dar por terminados los contratos de trabajo sin causa justa. Con causa justa, lo pueden hacer en cualquier momento.

c. Causas de suspensión colectiva parcial de los contratos de trabajo:

1. La huelga legalmente declarada, cuyas causas hayan sido estimadas imputables al patrono por los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
2. En casos de paro ilegal y paro legal declarado injusto;
3. A falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que sean imputables al patrono, según declaración de los mismos tribunales;
4. Las causas del inciso anterior, siempre que el patrono acceda a pagar a sus trabajadores en todo o en parte sus salarios.

Estas causas de suspensión tienen efectos colaterales en la relación de trabajo. Para el primer caso si la huelga se declara justa, el tribunal debe condenar al patrono al pago de los salarios de los días holgados y para los trabajadores que durante la huelga trabajaron tienen derecho al pago de salario doble; pero si la huelga se declara injusta, no hay pago de salarios caídos ni de doble para los que laboraron.

En el segundo caso queda obligado a cubrir los salarios caídos durante el tiempo que haya durado el paro. En el tercer caso el tribunal graduará discrecionalmente la cuantía de los salarios caídos que el patrono debe pagar a los trabajadores.

c. Causas de suspensión colectiva total de los contratos de trabajo.

1. La huelga legal, cuyas causas no hayan sido imputadas al patrono.
2. El paro legalmente declarado.



3. La falta de materia prima no imputable al patrono.

4. La muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y,

5. Los demás casos constitutivos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Estas causas de suspensión tienen efectos colaterales en la relación de trabajo. Para el segundo, tercero y cuarto casos el Ministerio de Trabajo determina una cantidad para aliviar económicamente la situación de los trabajadores. En el último caso si el patrono no prueba las causas justificadas, el trabajador tiene derecho a dar por terminado su contrato de trabajo. Como ya se dijo si las causas de la huelga no son imputables al patrono, los trabajadores no tienen derecho al pago de salarios caídos ni doble, en caso de que hayan trabajado.

Dentro de la suspensión de la relación laboral, la Inspección General de Trabajo, juega un papel fundamental, toda vez que debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Es por ello que el Artículo 75 del Código de Trabajo regla esa función de la Inspección de Trabajo dentro de la suspensión de la relación laboral y para el efecto establece lo siguiente: La reanudación de los trabajos debe ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono, para él solo efecto de tener por terminados, sin necesidad de declaratoria expresa y sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquél en que dicha Inspección recibió el respectivo aviso escrito.

La Inspección General de Trabajo debe encargarse de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono debe dar todos los datos pertinentes que se le pidan.



Si por cualquier motivo la Inspección no logra localizar dentro de tercero día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior, a uno o a varios trabajadores, debe notificar a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se ha de publicar por tres veces consecutivas en el Diario Oficial y en otro de propiedad particular que sea de los de mayor circulación en el territorio de la República. En este caso, el término de quince días corre para dichos trabajadores a partir del día en que se hizo la primera publicación.

## **2.6. Terminación de la relación de trabajo**

Se entiende por terminación de la relación de trabajo, la cesación de sus efectos a partir de determinado momento. Ello significa que al producirse el acontecimiento que condicionaba la terminación, se extingue la obligación de prestar el servicio subordinado y la de pagar el salario, así como todas las obligaciones secundarias.

La terminación puede obedecer a varias causas. Algunas son previsibles y se pueden haber determinado desde el momento en que se constituyó la relación. Otras son naturales; así la incapacidad o la muerte del trabajador, o simplemente económicas. Por último, la terminación puede ser el resultado de una decisión unilateral o de un acuerdo de las partes. Ello puede producirse tanto a nivel de relaciones individuales como de las relaciones colectivas.

En la esencia de la terminación se encuentra la idea de que ha sobrevenido un acontecimiento que hace imposible la continuidad de la relación de trabajo. Puede también jugar la voluntad de las partes, pero sólo la del trabajador si se trata de una decisión unilateral, a pesar de que la ley sanciona con la nulidad todas las renunciaciones que los trabajadores hagan de sus derechos laborales, en realidad admite la renuncia al derecho a seguir laborando. Ésta ni siquiera requiere de formalidad alguna para su validez aún cuando es obvio que, para efectos de prueba, es conveniente otorgarla por escrito, por regla general en el escrito se hace constar un mutuo finiquito de obligaciones y responsabilidades, si la renuncia es aceptada por el patrono.



En ocasiones la terminación puede derivar de una decisión unilateral del patrono y el trabajador. En realidad éste es un derecho excepcional ya que la regla general es la de la estabilidad en el empleo.



## CAPÍTULO III

### 3. Contrato de prestación de servicios profesionales

El contrato de prestación de servicios profesionales establece un vínculo respecto a alguna rama del conocimiento con la persona que solicita sus servicios, a cambio de una retribución denominada honorarios. Este tipo de contrato se ha utilizado como una manera de evadir el ordenamiento jurídico laboral, al tratar de darle a este tipo de contrato una naturaleza civil y administrativa, tratando de ocultar su naturaleza laboral.

#### 3.1. Aspectos históricos

Los aspectos históricos del contrato de prestación de servicios profesionales se remontan a la edad media, toda vez que fue el período en el que se dio una revolución de eruditos, alquimistas, filósofos, hechiceros y personas con diversos tipos de conocimiento; la mayoría de ellos empíricos, en este tiempo se dan las primeras formas de contratación de personas que recurren a estos profesionales primitivos que poseían diversos tipos de conocimientos.

La primera definición del contrato de trabajo en donde se habla de ejercer una actividad profesional, y que sería la primera definición de contrato de prestación de servicios profesionales, es la que proporciona el francés Rouast que define el contrato de trabajo como: “Una convención por la cual una persona pone su actividad profesional al servicio de otra, de modo que trabaje bajo la dirección de ésta y para su provecho, mediante una remuneración llamada salario”,<sup>16</sup> en donde las partes de común acuerdo fijaran los alcances del contrato, así como la prestación económica a favor del profesional y las normas relativas al contrato y solamente podrá realizarlas el que posea un título profesional reconocido por la ley, pues estos profesionales son los únicos que están facultados para celebrar este contrato de trabajo, para que cuando está sea exigida para el ejercicio de la tal profesión para la cual es contratado.

---

<sup>16</sup> Planiol y Ripert. **Derecho civil**. Pág. 6.





### 3.2. Definición

El doctrinario Ernesto Viteri, define el Contrato de prestación de servicios profesionales de la siguiente forma: “facultad que tienen los profesionales de prestar sus servicios a los que los soliciten (contratistas), siendo los otorgantes libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago.”<sup>17</sup> Es importante destacar que la calidad del profesional liberal no priva a quien ostenta la misma de poder emplearse mediante una relación de servicios subordinados o más bien dicho, mediante una relación de trabajo o relación asalariada.

### 3.3. Naturaleza jurídica

Respecto a la naturaleza jurídica del contrato de prestación de servicios profesionales, existen tres corrientes que profundizan en este tema, amplían el conocimiento, determinan las raíces del contrato en mención, en virtud que el contrato de prestación de servicios profesionales lo han encuadrado en varias ramas del derecho, situación que es utilizada a favor o en contra de los contratistas; las corrientes son las siguientes: civilista, laboralista y administrativa.

#### 3.3.1. Corriente civilista

Esta corriente sostiene la tesis de que el contrato de prestación de servicios profesionales es de naturaleza eminentemente civil, argumentando que este contrato nace del contrato de locación de servicios, figura tradicional del derecho civil, Cabanellas detalla de la siguiente forma: “ Para el artículo 1,493 del Código Civil argentino, habrá locación cuando dos partes se obliguen recíprocamente, la una a conceder el uso o goce de una cosa, o a ejecutar una obra, o prestar un servicio; y la otra, a pagar por este uso, goce o servicio, un precio determinado en dinero.”<sup>18</sup>, el cual servirá para el sostenimiento del trabajador y de su familia.

<sup>17</sup> Viteri, Ernesto R. **Los contratos en el derecho civil guatemalteco**. Pág. 56.

<sup>18</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 94.



La mayoría de legislaciones se inclinan por esta teoría, incluyendo la ley civil guatemalteca, toda vez que en el artículo 2027 regula lo siguiente: Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago.

El Artículo 2032 estipula lo siguiente: Salvo pacto en contrario, los profesionales que presten sus servicios tendrán derecho a ser retribuidos, cualquiera que sea el éxito o resultado del negocio o asunto en el cual hubieren intervenido.

Y el Artículo 2035 establece que si la persona que contrató los servicios no está conforme con su desarrollo o con los actos o conducta del profesional, puede rescindir el contrato pagando el trabajo y los gastos efectuados, cantidad que fijará el juez, si hubiere desacuerdo entre las partes.

Al estudiar los artículos citados, que se encuentran enmarcados en el Título XII, de la Segunda Parte del Libro V del Código Civil, se puede establecer que se refiere a profesionales que ejercen su profesión en forma estrictamente liberal, no pudiéndose incluir dentro de esta regulación legal a los profesionales y técnicos que laboran en forma continua para un patrono, sea este privado o público.

### **3.3.2. Corriente administrativa**

Esta corriente establece que los contratos de prestación de servicios profesionales suscritos por los profesionales o técnicos con el Estado en su calidad de empleados, a pesar de ser regidos por las leyes civiles, las diferencias y discrepancias que surjan de su aplicación tendrán que dirimirse en juzgados administrativos.

Definitivamente esta es la corriente que sigue la Procuraduría General de la Nación en Guatemala al momento de plantear las incompetencias por razón de la materia en contra de las demandas laborales interpuestas por personas que trabajaron.



Para el Estado de Guatemala por contrato de prestación de servicios profesionales y/o prestación de servicios técnicos, argumentando que los juzgados de trabajo y previsión social no son competentes para conocer de estas demandas, ya que el órgano competente es el tribunal de lo contencioso administrativo, en donde se manifiesta que las instituciones del Estado violentan garantías constitucionales, en este caso en concreto, la contenida en el artículo 1 de la Carta Magna de Guatemala, que establece que el Estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia;... .

### **3.3.3. Corriente laboralista**

La corriente laboralista sostiene la tesis de que la naturaleza jurídica del contrato de prestación de servicios profesionales es eminentemente laboral, siempre y cuando se cumplan ciertos presupuestos, a saber:

- Que el profesional o técnico en determinada rama del conocimiento no desempeñe su profesión en forma liberal.
- Que el profesional o técnico en determinada rama del conocimiento suscriba un contrato de prestación de servicios profesionales con un determinado patrono, sea éste privado o público, por medio del cual se comprometa a realizar determinada actividad relacionada con su profesión.
- Que el profesional o técnico en determinada rama del conocimiento preste sus servicios en forma continua con determinado patrono.
- Que el profesional o técnico en determinada rama del conocimiento preste sus servicios profesionales dentro de la empresa del patrono.
- Que el profesional o técnico en determinada rama del conocimiento reciba una remuneración, por los servicios prestados, cada período de pago establecido por el patrono (pago semanal, quincenal o mensual), el cual aunque se encuentre disfrazado bajo el nombre de honorarios constituye el salario del profesional.

- Que el profesional o técnico en determinada rama del conocimiento se encuentre en relación de dependencia y subordinación con respecto al patrono para el cual presta sus servicios profesionales.
- Que el profesional o técnico en determina la rama del conocimiento devengue una retribución que para los profesionales liberales recibe el nombre de honorarios, y de salarios para los profesionales dependientes y para los técnicos versados en determinada rama del conocimiento.

### **3.4. Características**

Para distinguir el contrato de prestación de servicios profesionales entre la gama de contratos que existen en diferentes ramas del derecho es menester individualizar cada característica.

#### **3.4.1. Consensual**

El contrato de prestación de servicios profesionales es consensual porque para que se perfeccione basta con el mero consentimiento de los contratantes, tanto del profesional liberal como del dependiente, así como de la persona que requiere de sus servicios.

Esta característica lo diferencia de los contratos reales, en donde además del consentimiento se necesita la entrega de la cosa para su perfeccionamiento.

#### **3.4.2. Bilateral**

Esta característica recibe también el nombre doctrinario de sinalagmática y consiste en que ambas partes del contrato, profesionales o técnicos y la persona que contrata sus servicios, se obligan mutua y recíprocamente, el profesional o técnico a realizar determinada actividad relacionada con su profesión y la persona que contrata sus servicios, al pago de la retribución pactada, la que puede recibir el nombre de salario u honorarios.



### **3.4.3. Oneroso**

El contrato de prestación de servicios profesionales es oneroso porque el profesional o técnico recibirán la remuneración que se hubiere pactado, con la persona que lo requirió, a cambio de prestar determinados servicios referentes a su profesión.

### **3.4.4. Personal**

Esta característica recibe el nombre doctrinario de Intuito personae y se refiere a que únicamente el profesional o técnico que se hubiere comprometido a realizar determinada actividad dentro del campo de su profesión por medio de un contrato de prestación de servicios profesionales puede realizar dicha actividad, así como la persona que hubiere contratado sus servicios es la obligada al pago del salario u honorarios respectivos.

### **3.4.5. Principal**

El contrato de prestación de servicios profesionales es principal debido a que no depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de contrato, debido a esto cumple por sí mismo un fin contractual.

### **3.4.6. De tracto sucesivo**

El contrato de prestación de servicios profesionales es de tracto sucesivo porque sus efectos no terminan en el acto de su celebración, sino que se prolongan, en el caso de los profesionales liberales, durante el tiempo que dure el asunto que lo motivó o en su caso hasta que la persona que requirió los servicios del profesional decida dar por concluido el mismo, y en el caso de los profesionales y técnicos dependientes, mientras dure la relación laboral, ya que la prestación del servicio por parte del trabajador supone la obligación por parte del patrono a pagarle un salario por los servicios que este presta por los servicios profesionales prestados.

### **3.4.7. Conmutativo**

El contrato de prestación de servicios profesionales es conmutativo debido a que cada una de las partes contratantes, los profesionales liberales y los dependientes, así como las personas que contratan sus servicios, da lo equivalente de lo que recibe, o sea que los profesionales y técnicos realizan determinada labor relacionada con su área de conocimiento, lo cual es equivalente a la retribución denominada salario u honorarios que recibe de la persona que contrató sus servicios y es la beneficiada con lo realizado por el profesional o técnico.

### **3.4.8. Autónomo**

El contrato de prestación de servicios profesionales es autónomo porque tiene elementos propios y características que lo tipifican como un contrato único y distinto de cualquier tipo de contrato, como el hecho de que solo se pueda fraccionar cuando se contrata con un profesional o un técnico versado en alguna rama del conocimiento, se puede fraccionar con profesionales liberales y profesionales dependientes, la retribución que dependiendo de la calidad del profesional puede ser llamado salario y honorarios

## **3.5. Elementos**

El contrato de prestación de servicios profesionales tiene dos elementos que son torales en su estructura; elemento personal y elemento real.

### **3.5.1. Elemento personal**

En esencia el elemento personal se refiere a quien ejecutará lo pactado en el contrato de prestación de servicios profesionales, en ese sentido resulta lógico determinar quién es el sujeto que complementa el elemento personal.

## ➤ El profesional

Ossorio, lo define de la siguiente forma: “toda persona que se integra al desempeño de las carreras seguidas en centros universitarios o en escuelas superiores, su peculiaridad proviene de no haber relación de dependencia entre el profesional liberal y la clientela, de modo que aquel fija por lo común sus honorarios, de no haber aranceles oficiales”<sup>19</sup>

Cabanellas, lo define de la siguiente manera: “quién por profesión o por hábito desempeña una actividad que constituye su principal fuente de ingresos”.<sup>20</sup>

El Código Civil guatemalteco no define expresamente lo que es un profesional, pero interpretando las normas que regulan los servicios profesionales podemos deducir que el profesional es aquella persona que necesita tener un título facultativo o una autorización legal para ejercer determinada actividad, pudiendo prestar sus servicios a aquella persona que los solicite, a cambio de una retribución llamada honorarios, los cuales se pueden pactar libremente y a falta de convenio al respecto se fijará en base al respectivo arancel, y si no hubiere, lo fijara un juez; el Código Civil regula que el profesional está obligado a prestar con la debida diligencia y dedicación sus servicios, el profesional tiene derecho a sus honorarios independientemente del resultado del negocio.

El Artículo 2036 del Código Civil regula que las personas que, sin tener título facultativo o autorización legal, prestaren servicios profesionales para los cuales la ley exige ese requisito, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho a retribución y serán responsables de los daños y perjuicios que hubieren ocasionado.

---

<sup>19</sup> Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Pág. 780.

<sup>20</sup> Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.** Pág. 323.

Esta norma legal puede integrarse con lo que establece el artículo 336 del Código Penal, en virtud que regula el ilícito penal de la usurpación de calidad, estableciendo lo siguiente: comete éste delito quién se arrogare título académico o ejerciere actos que competen a profesionales, sin tener título o habilitación especial, será sancionado con prisión de cinco a ocho años, y multa de cincuenta a doscientos mil quetzales.

Los profesionales se pueden clasificar de la siguiente manera:

- **Profesionales liberales:** Esta categoría está constituida por los profesionales que ejercen su profesión en forma liberal, esto se da cuando la persona que requiere los servicios de un profesional acude a las oficinas de éste, con el objeto de contratar sus servicios, a cambio de una retribución denominada honorarios, la cual es pactada libremente por el profesional.
- **Profesionales en relación de dependencia:** Esta categoría está constituida por los profesionales que laboran para la persona que contrata sus servicios, a la cual se le tendría que denominar patrono, en forma regular y constante, a cambio de una retribución periódica, la cual constituye un salario.
- **Profesionales mixtos:** Esta categoría está constituida por todos aquellos profesionales que desarrollan su actividad en forma mixta, esto se refiere a que laboran medio tiempo en relación de dependencia con un patrono y medio tiempo desempeñan su profesión en forma liberal.

#### ➤ **El cliente**

Respecto al profesional liberal, se puede determinar que la otra parte contractual se le denomina cliente, para lo cual Ossorio lo define como: “Quién requiere con constancia los servicios profesionales de otro”.<sup>21</sup> El cliente puede ser cualquier persona que contrata los servicios de un profesional, comprometiéndose al pago de los respectivos honorarios, en relación al profesional subordinado.

<sup>21</sup> Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 169.





La persona que contrata sus servicios profesionales recibe el nombre de patrono, esto debido a que desde el momento en que se da el contrato de prestación de servicios profesionales existe una relación laboral, por medio de la cual el profesional se compromete a realizar determinada actividad relacionada con su actividad profesional.

### **3.5.2. Elemento real**

Se refiere esencialmente, en este caso en concreto, al servicio profesional que prestará la persona experta en la labor o materia a desempeñar y a la retribución que percibirá el profesional por el trabajo realizado, retribución dineraria que se le denomina como honorarios y salario.

#### **➤ El servicio profesional**

Se refiere al motivo por el cual se solicitan los servicios de determinado profesional, lo que tiene íntima relación con la preparación intelectual y académica del mismo, además de la reputación que goza en el medio en donde se desenvuelve.

El servicio profesional está constituido por la obligación de realizar actos que pueden ser jurídicos o materiales y consiste en una obligación por parte del profesional, de hacer determinada actividad relacionada a su profesión, la cual debido a los conocimientos específicos que éste ostenta sobre esa determinada rama del conocimiento, lo hace ser la persona indicada para el acto que se busca realizar, todo ello basado en los parámetros establecidos en el contrato celebrado entre las partes.

#### **➤ La retribución:**

Respecto a los profesionales que laboran en razón de dependencia con respecto a un patrono, en beneficio de quien realizan determinados actos relacionados con su profesión, reciben a cambio una retribución, debe denominársele salario y no honorarios, esto debido a que los profesionales en esta situación.



Independientemente del título profesional que los distinga, son trabajadores al servicio de un patrono con los mismos derechos y obligaciones de cualquier trabajador, incluyendo dentro de esta categoría a las personas que laboraron para el Estado por contrato de prestación de servicios profesionales y/o contratos de prestación de servicios técnicos.

La retribución que reciben los profesionales liberales por los servicios profesionales que prestan, recibe el nombre de honorarios y el tratadista Manuel Ossorio los define de la siguiente forma: "La retribución que recibe por su trabajo quien ejerce o practica una profesión o arte liberal. Lleva implícito el concepto de una retribución que se da y recibe con honor, dada la jerarquía de quién realiza la tarea específica que debe ser remunerada."<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Pág. 462.



## CAPÍTULO IV

### 4. La simulación

En el lenguaje corriente, simular significa hacer aparecer lo que no es, mostrar una cosa que realmente no existe. El origen etimológico deriva del latín simul y actio, palabras que indican alteración de la verdad; ya que su objeto consiste en engañar acerca de la auténtica realidad de un acto. Ficción, imitación, hipocresía, disimulación.

La simulación consiste en dar a un acto jurídico una apariencia diferente a su contenido real, es una ocultación de la verdad, y que puede dar sobre la naturaleza del mismo acto, sobre las personas que intervienen en el mismo, o sobre alguna de las cláusulas de un contrato. El licenciado Ricardo Alfonso Umaña Aragón citado por Cabrera dice: “Es requisito indispensable para que exista la simulación en los contratos, el acuerdo de ambas voluntades, o ambas partes, si no hubiere ocultación de la verdad o mejor dicho, no supiere que el acto ficticio una de ellas, caeríamos en campo del error o del dolo”<sup>23</sup>.

La acción de simulación trae diversas consecuencias, según se trate de simulación absoluta o relativa. En el primer caso, simplemente será nulo el acto y en el segundo, será nulo el acto aparente, y tendrá validez del acto oculto o secreto. Atendiendo a la finalidad de la simulación, se distingue entre lícita, cuando no causa perjuicio a tercero ni va contra las leyes; o ilícita cuando persigue un fin (contra-*legem*) o perjudica a tercero.

En el que respecta a la simulación relativa, la nulidad o anulidad tendrán lugar con relación al negocio aparente, no así al negocio encubierto que tendrá plena validez, a menos que sobre él recayera alguna otra causa para su ineficacia.

La alteración de la verdad puede consistir en simular o disimular y es necesario hacer una diferencia de estos dos conceptos; mientras que en la simulación se hace aparentar lo que no es; en el disimulo se oculta lo que es.

<sup>23</sup> Cabrera Paredes, Erica Marinela. **El problema de la simulación del contrato de trabajo**. Pág. 24.

#### 4.1. Aspectos históricos

La simulación remonta su origen en la doctrina alemana, pero esto no quiere decir, que dicha institución hubiera pasado inadvertida en el derecho romano; toda vez que se daba en negocios jurídicos, que en la mayoría de situaciones finalizaba en nulidad, el negocio simulado no producía efectos jurídicos, toda vez que el acto no era verdadero.

La razón de la nulidad era concebida en términos estrictamente objetivos, en tal sentido que la verdad debía prevalecer sobre la ficción. El jurista romano no entraba a analizar el acto simulado en función de los elementos subjetivos del mismo, intención y declaración sino que se limitaba a la esencia formal del problema, en cierto modo quedaba eliminada la simulación toda vez que cerraba la validez del acto.

Para los romanos, la voluntad interna mientras no se manifestaba, carecía de toda significación jurídica. Los negocios jurídicos eran fórmulas rígidas de valor absoluto, de ahí que no pudiera plantearse el problema de la simulación de los mismos términos en que contemporáneamente se plantea.

Fundamentado en lo anterior surgen los negocios no solemnes, en los que no se reconocía una importancia relativa a la voluntad y así existe un pasaje de Ulpiano en el que no correspondiendo la voluntad a lo manifestado en el negocio éste es declarado nulo y sin efecto.

En los siglos XIV y XV, se llegó a estimar que la simulación era un pecado y se esforzaron los autores por encontrar diferencia entre, simulación, hipocresía y simulación buena y mala. Sobresale por sus trabajos al respecto, en esta época en particular, el jurista Bartola.

En el siglo XVIII, los tratadistas alemanes y franceses se preocupan nuevamente de estudiar el problema, opinando que el negocio simulado carece de existencia jurídica y que no es susceptible de ratificación, si causa perjuicio a tercero o implica trasgresión a las leyes.



Asimismo, existe un aporte por parte de los juriconsultos italianos, quienes persiguen obtener un concepto completo de simulación y encontrar las diferencias con otras figuras afines, sus clases y sus efectos, así como la manera de probarla en juicio y las acciones y excepciones pertinentes.

#### 4.2. Definición

Ferrara define la simulación como “la declaración de un contenido de voluntad real, emitida conscientemente y de acuerdo entre las partes, para producir con fines de engaño la apariencia de un negocio jurídico que no existe o que es distinto de aquel que realmente se ha llevado a cabo”<sup>24</sup>.

La diferencia radical que existe entre la simulación y la reserva mental estriba en que ésta se hace para inducir a error a quien va dirigida la declaración y en cambio la simulación, es la discordancia pre ordenada con la otra parte y concertada con ella a fin de engañar a los terceros. También se diferencia de los negocios fiduciarios en que éstos son perfectamente queridos y reales, en tanto que la simulación no lo es siempre; de los fraudulentos, que son un medio de eludir la ley, que, sin embargo, autoriza algunos supuestos de simulación, en tanto no sea absoluta; de los actos aparentes, por cuanto los negocios simulados son verdaderas figuras jurídicas y de la falsedad, que altera el elemento objetivo del negocio, mientras la simulación tan sólo disfraza el consentimiento, la definición de simulación que apporto a la presente investigación es la siguiente: es el acto que carece de verdad, el que está viciado, revestido de la mentira, en el que siempre existe una parte afectada, respecto a los efectos que el acto quiere aparentar, en el supuesto acuerdo de voluntades, pues es una forma de evadir las obligaciones por parte de los empleadores, las cuales se derivan de una relación jurídica de trabajo, esto con el objeto de disminuir sus costos y el aumento de sus ganancias.

<sup>24</sup> Ferrara, Francisco. **La simulación de los negocios jurídicos**. Pág. 159.



### 4.3. Características

Las características que prevalecen en la simulación son las establecidas en el artículo 1282 del Código Civil:

- Cuando se cubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza;
  
- Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellas; y
  
- Cuando se constituyen o transmiten derecho a personas interpuestas, para mantener desconocidas a las verdaderamente interesadas.

### 4.4. Naturaleza jurídica

Para determinar la naturaleza jurídica de la simulación, es necesario tomar en cuenta ciertas doctrinas, en las cuales descansa dicho origen, siendo éstas las siguientes:

#### 4.4.1. La simulación, como un caso de divergencia entre la voluntad y su declaración

Doctrina que sencillamente indica que las partes declaran algo aparente por estar ya de acuerdo, cuando su querer interno es distinto. “Esta corriente ha sido sostenida por la doctrina tradicional que considera a la simulación como un caso de divergencia entre la voluntad y su declaración, por considerar que los simulantes hacen una declaración de voluntad que no coincide con su real querer interno; existe una diversidad de juristas que hasta la actualidad se inclinan por esta doctrina, y otros juristas al referir a la simulación, expresan que hay simulación de negocio cuando de común acuerdo, las partes entre sí, o si aquél es unilateral, de acuerdo al declarante con el destinatario, emiten una declaración o declaraciones no coincidente con la voluntad interna.



En nuestro medio lo más característico de la simulación, es la divergencia intencional entre la voluntad interna y la voluntad manifestada y que lo interno, que es lo querido y lo externo que es lo manifestado, está en oposición consiente, pues las partes no quieren el negocio, sino quieren solamente aparentarlo y por eso, emiten una declaración disconforme con su voluntad, que predetermina la nulidad del acto y, al mismo tiempo, sirve para provocar la ilusión falaz de su existencia.

Las críticas que se le hacen a esta teoría, consisten en que no existe divergencia entre la voluntad interna y la voluntad declarada, ya que si las partes han querido el acto aparente, no se puede afirmar que han declarado algo distinto de su querer interno, es decir, que ninguna de las partes manifiestan voluntad incoherente con su interno querer, sino que entre ambas partes están de acuerdo en dar apariencia de veracidad a una voluntad distinta de la real.

Por una parte, aparentan querer algo y por otra aparentan no querer nada o querer algo diferente; en la simulación no hay diferencia entre la voluntad y la declaración, lo que hay es un querer aparente y un querer real; la declaración del querer aparente es comunicada a los terceros y la declaración del querer real se mantiene en secreto, pero ambas declaraciones corresponden al interno querer de las partes.

Los otorgantes de un acto simulado, no manifiestan una voluntad distinta a su interno querer, sino, por el contrario, expresan su deseo común de realizar un acto ficticio, de mentira, para engañar a terceros, ya porque, con la apariencia no esconden nada que sea real, a esto se le llama simulación absoluta, o porque quieren esconder la verdadera naturaleza, o el objeto, o el fin del acto que ocultan bajo la apariencia; a lo que se le llama simulación relativa.



#### **4.4.2. En la simulación hay divergencia entre la declaración y contradecларación**

En la simulación las partes emiten una declaración y una contradecларación dentro del mismo negocio, de manera que ambas se compensen mutuamente; no debe creerse que existan dos negocios que se excluyen sucesivamente; en el elemento de la declaración está contenida también la contradecларación aunque se fije posteriormente por escrito y la una se compensa por la otra; de modo que el negocio en conjunto conduce a un efecto nulo, puesto que va al resultado dinámico que se deriva de la totalidad de las declaraciones que comprende.

Según esta teoría los simulantes hacen dos declaraciones de voluntad: la declaración interna, denominada contradecларación, destinada a permanecer secreta y la declaración externa que aparece frente a terceros.

#### **4.4.3. La simulación es un mero disfraz de la voluntad de las partes**

Esta teoría considera que por la simulación, las partes adoptan un lenguaje convencional, atribuyendo a la declaración un significado atípico, pero que entre ellas tiene valor solamente el acto real; la declaración simuladora es querida y no sólo para ocultar o engañar; se quiere crear una apariencia; el dato necesario y suficiente que identifica la simulación es sobre todo la apariencia intencional de un negocio que por acuerdo de las partes, no se corresponde en todo o en parte de su real relación.

#### **4.4.4. El acto simulado como una divergencia entre la declaración y la causa**

El acuerdo simulatorio priva al contrato simulado desde su origen, en la medida en que manifiesta la voluntad de las partes en dar vida solo a una apariencia; la crítica que se le hace a esta teoría, es que nadie crea una apariencia de acto jurídico así porque sí, sin perseguir alguna finalidad, sino que lo hace con el propósito de obtener algún resultado específico; con el acto simulado, las partes crean una regulación de intereses con la intención de que sea inoperante entre ellas, que tiene una específica función económica-social, persiguiendo un fin práctico diverso.

El fin comercial que aparece exteriormente, con el cual quieren dar a entender que desean los efectos típicos de la figura jurídica inexistente que se ha escogido, es designado como simulado, el cual es el fin que se persigue; este fin real que queda sin expresión sensible frente a los terceros, puede consistir en que las partes no quieren ningún resultado específico o desean esconder un resultado diferente.

#### **4.4.5. La simulación como un acuerdo complejo único**

Esta teoría considera que en la simulación concurren dos negocios: el uno aparente y el otro real, en oposición, por cuanto es una perspectiva que se coloca en contra de la realidad de las cosas y de la unidad de la compleja determinación comercial de los estipulantes; así, la simulación es un caso de anomalía de la autonomía de la voluntad privada, por el cual los particulares crean un acto complejo que contiene una doble regulación de los intereses en juego; una regulación valedera para los terceros y otra regulación operativa solamente entre las partes.

Un acuerdo unitario, en el cual no existe oposición entre sus diversas disposiciones, las mismas que son ciertas en su correspondiente ámbito de acción; el ámbito relativo a las relaciones entre las partes y los terceros, y lo concerniente a las relaciones internas entre las partes.

Autonomía de la voluntad privada asume la función específica de crear un doble reglamento de relaciones, uno que rige entre los estipulantes y otro respecto a los terceros; función que está reconocida por el ordenamiento jurídico, en cuanto atribuye relevancia al acuerdo simulatorio como tal, con prescindencia de la finalidad que los contratantes persiguen en concreto.

#### **4.5. Clasificación**

De acuerdo con la doctrina, existen dos, principalmente: la absoluta y la relativa. La absoluta ocurre cuando el acto simulado nada tiene de real; la relativa cuando a un acto jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter.



#### **4.5.1. Simulación absoluta**

De las distintas formas de simulación, la absoluta es la más importante y, por lo tanto, la que da origen a los mayores problemas jurídicos.

En el negocio absolutamente simulado, no hay consentimiento ni objeto que pueda ser materia de él.

No existe el acuerdo de voluntades entre las partes, porque en realidad aun cuando las partes aparentemente declaren que es su común intención celebrar un determinado contrato o acto bilateral, esa manifestación queda totalmente destruida por la que expresamente formulan en el acto secreto. En consecuencia, dado que desde el punto de vista jurídico, el consentimiento no sólo consiste en el acuerdo de voluntades, sino además en que por virtud de tal acuerdo las partes se proponen crear, transmitir, modificar o extinguir derechos y obligaciones, es evidente que faltando este último fin o propósito, no puede haber un acuerdo con relevancia jurídica.

Tampoco existe el objeto del acto, que es justamente producir alguna de las cuatro consecuencias indicadas, pues nuevamente en la declaración secreta que hacen las partes, destruyen el aparente objeto jurídico que se proponían alcanzar. Es por esto que en la simulación absoluta, el acto nada tiene de real, puesto que faltan en la misma los elementos esenciales de todo negocio jurídico, es negocio absolutamente simulado el que, existiendo en apariencia, carece en absoluto de un contenido serio y real. Las partes no quieren el acto sino tan sólo la ilusión exterior que el mismo produce. El negocio se limita a una forma vacía destinada a engañar al público.

Por eso concuerdan las varias maneras que usa la doctrina para designar el negocio simulado. Unas veces se denomina negocio ilusorio, otras, un no negocio; y, otras finalmente, un negocio vacío.



La teoría de la simulación absoluta resulta indirectamente, de los principios que rigen la formación de los contratos. Entre los requisitos esenciales para la existencia de estos figuran el consentimiento válido de los contratantes o la causa lícita de obligar, requisitos ambos de que carece el negocio fingido; porque si hay consentimiento para la ficción, falta el necesario para la obligación y por tanto, el que se requiere para que se establezca la relación jurídica; y así, faltando toda esencia del contrato, la causa no existe tampoco.

Pero resulta exacto el invocar, como justificación de la nulidad del negocio simulado, la sola falta de la causa, porque el negocio simulado es algo más que un negocio sin causa. El contrato sin causa puede ser un negocio serio y completo en cuanto a los elementos que lo estructuran, mientras que el negocio fingido está en absoluto vacío de contenido por la falta de voluntad: es una sombra de contrato.

#### **4.5.2. Simulación relativa**

De conformidad con la doctrina, la simulación es relativa cuando a un acto jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter. También se ha dicho que conforme a la definición general de simulación consagrada en la característica común de las dos formas de simulación (la absoluta y la relativa) consiste en la declaración falsa que hacen las partes de lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellas, ahora bien, en la simulación relativa no puede haber una declaración totalmente falsa de lo que en realidad no se llegó a estipular entre las partes, pues bajo la falsa apariencia de un acto jurídico que se simula, existe de manera oculta un acto jurídico verdadero, en relación con el cual sí se ha convenido por los interesados para producir determinadas consecuencias.

Precisada así la forma en que opera la simulación relativa, deberá entenderse la definición general en el sentido de que tratándose de la simulación relativa, la declaración de las partes respecto de lo que no han convenido, no es totalmente falsa; en cambio, para la simulación absoluta, dicha declaración sí lo es en toda su integridad.



De todo lo anterior puede extraerse que la simulación relativa consiste en disfrazar un acto, en ella se realiza aparentemente un negocio jurídico, queriendo y llevando a cabo en realidad otro distinto. Los contratantes concluyen un negocio verdadero que ocultan bajo una forma diversa, de tal modo que su verdadera naturaleza permanezca secreta. La figura aparente del negocio sólo sirve para engañar al público; pero, detrás de esa falsa apariencia, se esconde la verdad de lo que las partes han querido realizar y sustraer al conocimiento de los terceros. De aquí que con frecuencia se le designe ya, como negocio simulado, enmascarado o velado.

Intrínsecamente y producto de la simulación relativa, existen dos negocios: el manifiesto, fingido y el oculto, serio; de ellos, el primero sirve para disimular el segundo. Los contratantes, para que no se conozca su acuerdo secreto, lo disfrazan bajo un ropaje engañoso: la simulación, aquí, no se limita a crear la apariencia, sino que produce esta última para encubrir un acto verdadero.

Por otro lado, aunque no se diga nada, respecto a la suerte que corra el acto simulado que sirva de disfraz al verdadero, es evidente que una vez que se descubra esa apariencia falsa, se originará necesariamente la nulidad del acto, pues justamente el objeto de la investigación será el de eliminar la envoltura o disfraz que falsamente encubren al negocio verdadero, cuando el acto encubierto es en sí mismo lícito y además reúne todos los otros elementos de existencia y de validez que se han señalado, no habrá razón alguna para privarlo de efectos jurídicos; pero si por virtud de tal acto se quiso defraudar a terceros y especialmente, a los acreedores de una de las partes, una vez que se descubra esa situación, deberá correr el negocio disimulado la misma suerte que llevaría si no se hubiere ocultado bajo el disfraz de la simulación.

Así, pues, hecha abstracción del negocio aparente, que carece de valor, hay que examinar el negocio a que las partes dieron vida real y suponiendo que tenga los requisitos esenciales para su existencia y validez, se impone comprobar su carácter jurídico. Si el negocio disimulado es inocente, es indiscutible su eficacia y estamos en el terreno de la llamada simulación lícita.

Pero es más frecuente que el negocio oculto tienda a defraudar el derecho de los terceros o constituya una violación legal; y, en este caso, se entra al campo de la simulación fraudulenta e ilícita. Entonces, se aplicará aquella sanción, cualquiera que sea, que la ley establezca, lo mismo que si el negocio se hubiera realizado abiertamente –revocabilidad, reducción, nulidad-. Las más de las veces, la sanción será la nulidad porque el negocio disfrazado suele ser ilegal o inmoral y el manto de la simulación se emplea para ocultar el negocio ilícito.

#### **4.6. Simulación del contrato laboral**

En el campo del derecho laboral, la simulación ha alcanzado mucha importancia, especialmente en el contrato de trabajo, toda vez que en la actualidad, se le ha dado otra apariencia diferente a la real, tratando de encubrir, por ejemplo: La naturaleza económica jurídico del contrato de trabajo, mediante el contrato de obra civil; el de participación de utilidad mercantil, el de arrendamiento, el contrato de profesionales, etc. La ilicitud de la simulación laboral plantea determinadas consecuencias dentro de una estructura jurídica determinada; una razón primordial, es que toda simulación laboral supone una frustración del principio de protección al trabajador.

Dicho principio, uno de los más peculiares y fundamentales que informan al ordenamiento jurídico laboral, se halla respaldado y garantizado por el propio Estado, quien a través de sus manifestaciones en la ley, se impone el deber de ejercer una acción constante en defensa del trabajador, su vida y trabajo.

Como consecuencia de ese deber, surge una serie de relaciones entre los órganos del Estado por un lado y los titulares de la relación de trabajo por otro. Pero la simulación, no sólo contradice el principio de protección al trabajador, sino que vicia el principio de buena fe y de confianza, que no están expresamente mencionados en la ley.



Pero que el legislador de alguna manera ha dejado en ella, en múltiples ocasiones, tal es el caso de los delitos de estafa, hurto, etc., que son básicos en todo negocio jurídico, los cuales son esenciales en el contrato laboral, por la propia naturaleza del mismo. De este modo, la simulación se tipifica como un acto ilícito, en cuanto que viola una norma jurídica y al mismo tiempo produce un daño o lesión a los intereses de otro, que puede ser, la propia administración pública.

Pero como se trata de violación a normas especiales, que afecta a intereses sumamente protegidos, así la obligación de resarcimiento a cargo del agente y otras medidas encargadas de reprimir la simulación, tengan un carácter especial. Por lo que la simulación laboral, debe tener un tratamiento específico dentro del ordenamiento laboral, ya que actualmente se tiene que aplicar la ley civil supletoriamente, produciendo así los efectos siguientes:

Si se demuestra la simulación absoluta (que casi no se da en el contrato de trabajo), el efecto es la anulación del contrato simulado; porque detrás de la apariencia no queda nada, ya que no hay contrato alguno. En el caso de la simulación relativa, el efecto es que anula el contrato aparente y se producirán todos los efectos de un contrato de trabajo.

Sabemos, que este fenómeno jurídico, se realiza en esta rama del derecho con más frecuencia, que en cualquier otra, por ser el contrato de trabajo el instrumento idóneo para que las partes realicen sus engaños; debido a la ausencia de mayores formalismos que caracteriza dicho contrato, y por la desigualdad de las partes que intervienen en él.

Es necesario que dicha figura jurídica sea tratada en el derecho laboral, con sus regulaciones específicas y sanciones especiales, ya que se trata de violación a normas de singular importancia y afecta a intereses sumamente protegidos. Por lo anterior, el Estado por medio de las autoridades correspondientes, debe ejercitar la acción de simulación en materia laboral, con el fin de mantener la legalidad; cuando el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias tengan conocimiento de contratos de trabajo simulados.



Porque al aparentar los patronos que los contratos con sus trabajadores no son contratos de trabajo, están incurriendo en simulación ilícita porque hay violación a la Constitución Política de la República de Guatemala en los preceptos tutelares de los trabajadores y a las demás leyes de trabajo y previsión social, las cuales constituyen derecho público guatemalteco.

Desde luego, bajo el entendido de que la acción de simulación ejercitada por el Estado, solamente tendría por objeto obtener la declaración judicial de la simulación (absoluta o relativa) y si fuere relativa, la declaración expresa de que el contrato motivo del juicio, es un verdadero contrato de trabajo; quedando sujeto a la libre voluntad de los trabajadores, el reclamo de sus intereses económicos particulares.

#### **4.7. El contrato de servicios profesionales como simulación de contrato laboral**

En varias empresas e instituciones del Estado de Guatemala, se usa esta modalidad de contratación con el objeto de no adquirir lo que se le llama pasivo laboral, en el que va incluido el derecho a la indemnización, así como una eventual jubilación por estar excluidos del Seguro Social y del Régimen de Clases Pasivas del Estado. Es usual en dichos contratos incorporar la cláusula, en que el contrato podrá rescindirse por mutuo consentimiento o darse por terminado por la empresa sin responsabilidad alguna de su parte, en la fecha que decida el presidente ejecutivo del consejo de administración, si a su juicio el profesional no cumple con sus obligaciones en forma satisfactoria, sin perjuicio de hacer efectivo la fianza, o a conveniencia o interés de la empresa.

Como se puede observar tal estipulación contraviene si fuera el caso los principios del derecho laboral. Al hacerse bajo la modalidad de servicios profesionales y técnicos, se trata de desvirtuar la figura contractual laboral, haciéndole ver como una figura eminentemente civil, regido principalmente por la autonomía de la voluntad y de la libre contratación.





La práctica ha demostrado que existe mucha oferta y poca demanda, en sentido de trabajo, situación que apareja lógicamente que los dueños de los medios de producción tergiversen o se aprovechen de esta situación, por lo que se hace necesario que se legisle el contrato de servicios dentro de la legislación laboral, para evitar una simulación en donde se contemple la diferencia entre la denominación salario y honorario, basados en el Convenio 95 De la Organización Internacional del Trabajo, que determina lo siguiente: "...el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que puede evaluarse en efectivo...".

Asimismo, otra simulación que se hace, es por el hecho de que por el contrato de servicios profesionales, no existe subordinación, hecho que es falso, toda vez que el profesional que se contrata, está ligado bajo la dependencia directa de otra persona, la cual vela por el desempeño de sus funciones y al cual está obligado a rendir informes sobre su desempeño.

## **CAPÍTULO V**

### **5. Teoría de la tácita reconducción, aplicada al contrato de servicios técnicos profesionales, como forma de defensa del trabajador**

El análisis que se realizará en este capítulo, servirá para entender esta figura y aplicarla en materia laboral y para ello es necesario, como primer aspecto, explicar el significado de la palabra tácito; proviene del latín tacitus, que se deriva del verbo tacere, que es callar, adjetivo que permite nombrar a alguien silencioso o callado y a aquello que no se percibe o que no se dice formalmente, de modo tal que se infiere o se supone, es decir que lo tácito es aquello que se sobreentiende aunque no esté de forma explícita.

Por su parte reconducción significa la renovación de un contrato por el mutuo consentimiento tácito de las partes, es decir por hechos o situaciones en que la voluntad se manifiesta sin necesidad de comunicaciones expresas verbales o por escrito.

#### **5.1 Teoría de la tácita reconducción**

La tácita reconducción es una institución ligada al plazo y aparece por primera vez en el antiguo contrato de locación, puede decirse que se sucede con ocasión de una prolongación en forma no expresa pero sí idéntica a todas las cláusulas de la locación, a excepción de la que se refiere al plazo pactado en forma contractual, la cual queda derogada transformando a éste en un plazo indeterminado. La tácita reconducción es una institución que desde su génesis ha estado ligada a la locación en todas sus variedades; sin embargo, en el presente trabajo el objeto de nuestro interés es la tácita reconducción aplicada al derecho de trabajo y específicamente, en aquellos casos en los que se simula una relación laboral mediante un contrato de servicios técnicos o profesionales. No obstante, es conveniente señalar que la razón por la que se habla del contrato de locación es porque éste es precisamente el contrato matriz a partir del cual se desprende el contrato arrendamiento en la cual está inmersa esta institución.



Manuel Ossorio, al respecto manifiesta lo siguiente: "Para la Academia, reconducción significa en términos forenses, prorrogar expresa o tácitamente un arrendamiento.<sup>25</sup>" De la definición anterior podemos establecer, que la reconducción, o más bien la tácita reconducción, se produce cuando el plazo del contrato de arrendamiento se ha prorrogado en una forma no expresa sino más bien de una forma implícita y automática y se presenta a partir del solo hecho de que una vez vencido el plazo pactado, el arrendatario sigue en posesión de la cosa arrendada y el arrendador no reclama la cosa y no se opone a dicha situación, lo que le otorga el goce del bien con todos los derechos y obligaciones establecidas en el contrato que dio vida legal al arrendamiento, es necesario puntualizar que todo surge de un contrato, que está fundamentado en principios legales, verbigracia, que no se puede alegar ignorancia ante la ley.

## 5.2 Naturaleza jurídica

Corresponde al derecho real de uso y goce temporal, vinculada directamente al contrato de locación.

La reconducción es una antigua práctica proveniente del Derecho Romano e íntimamente ligada al contrato de locación, el cual antes abarcaba todos los campos, tales como la locación de obra (Locatio Operarum), la locación de servicios (Locatio Operis) y la locación de cosas (locatio rerum), las cuales podían ser muebles o inmuebles.

Sin embargo, a medida que el Derecho se ha modernizado también se ha vuelto complejo y las instituciones antiguas y generales han cedido el camino a las nuevas instituciones modernas y muy específicas, la locación no es una excepción a ello y lo que una vez fue una institución muy amplia, ha dejado prácticamente de existir y se ha transformado en contratos como el de prestación de servicios profesionales (antigua locatio operis), el de obra o empresa (antigua locatio operarum) y como el arrendamiento en el caso de la antigua Locatio Rerum.

<sup>25</sup> Ossorio, Manuel. **Ob. Cit.** Págs. 733, 734.



De tal suerte que la reconducción resultaba de la continuación del locatario en uso y disfrute de la cosa (en el de la Locatio Rerum) en la continuación en la prestación de un servicio más allá del plazo fijado por el locador para hacerlo sin que el locador se opusiera a ello (en el caso de la Locatio Operis y Operarum)

### **5.3 Sujetos de la reconducción**

Como se mencionó con anterioridad, la reconducción tiene su origen en el contrato de locación, por lo que en este caso en particular los sujetos son el locador y el locatario; en relación al arrendamiento los sujetos son el arrendador y el arrendatario y en el caso en específico respecto al contrato de servicios técnicos o profesionales, o sujetos son el contratante y el contratista o el contratante y el técnico o profesional.

### **5.4 Requisitos para aplicar la reconducción**

Para que la reconducción se aplique es necesario que el locatario permanezca desempeñándose en sus quehaceres más allá del plazo fijado por el locador o que permanezca en uso de la cosa por un tiempo superior al señalado originalmente sin que el locador repare dicha situación.

En el caso del arrendamiento se establece que vencido el plazo del contrato, si el arrendatario no devuelve la cosa y el arrendador no la reclama y en cambio, recibe la renta del período siguiente, sin hacer reserva alguna, se entenderá prorrogado el contrato en las mismas condiciones, pero por plazo indeterminado.

En materia laboral, respecto al contrato de servicios técnicos o profesionales, se entenderá que si el contratista o cliente no se manifiesta en relación al vencimiento del plazo establecido en el contrato y el profesional, técnico o contratante, sigue ejerciendo la labor encomendada, se tendrá este por prorrogado automáticamente en las mismas condiciones, pero por plazo indeterminado, respetando el principio de estabilidad, contenido en el derecho laboral.



## 5.5 El plazo y la tácita reconducción

“Término o tiempo señalado para una cosa.”<sup>26</sup>. La definición de los Doctores De Casso y Romero y Cervera y Jiménez-Alfaro es muy sencilla pero no por ello incompleta, sino más bien es una definición exacta para los propósitos que perseguimos al respecto al hablar del plazo dentro de la tácita reconducción, es hacer la vinculación necesaria que existe entre ambos y donde radica el problema cuando se produce la tácita reconducción, ya que dicha institución, es precisamente la responsable, si podemos llamarle de esa manera, de que el contrato de locación o arrendamiento se entienda prorrogado manteniendo todas las condiciones del mismo salvo la relativa al plazo, lo que nos hace notar la importancia radical de éste para la reconducción y viceversa, en virtud que para subsistir la reconducción es necesario el plazo o renovación o prosecución del contrato de trabajo, producida por el hecho de que el trabajador continúe prestando servicio luego de transcurrir el plazo convenido, el plazo jurídicamente es el tiempo legal o contractualmente establecido que ha de transcurrir para que se produzca un efecto jurídico, usualmente el nacimiento o la extinción de un derecho o el tiempo durante el tiempo en que un contrato tenga vigencia, el plazo siempre es cierto en el sentido que es un tiempo que llegara en algún momento dado y sin posibilidad de que no llegue a ocurrir, de allí la diferencia de la condición en la cual se establece el tiempo o la condición en que el trabajo deba de realizarse ya sea por tiempo indefinido o por una obra determinada en la cual no es frecuente la tácita reconducción en el contrato de trabajo, por lo excepcional o menos frecuente de los contratos por tiempo limitado (salvo para tareas que por su índole lo exigen) pero sí es habitual que no se fije duración al admitir la prestación del trabajador, que entonces se entiende permanente ya sea por tácita reconducción o por un nuevo contrato, se le computará el tiempo de servicio anterior para determinar los períodos de licencia anual, el plazo de preaviso o la indemnización equivalente, y el monto de la indemnización por antigüedad en el trabajo, de cuyo monto se deducirá lo que ya ha recibido por el mismo concepto, a la terminación de los precedentes contratos”

<sup>26</sup> De Casso Y Romero, Ignacio Y Cervera Y Jiménez-Alfaro, Francisco, **Diccionario de derecho privado**. Pág. 2988.



## 5.6 Clases de plazo

Los estudiosos del Derecho nos hablan de varias clases de plazos, pero la mayoría de ellos coinciden en que la indeterminación sólo puede darse cuando el plazo que corre corresponde al de la variedad del plazo cierto.

De Gasperi y Morello,<sup>27</sup> hablándonos sobre el plazo cierto e incierto nos ilustran en cuanto al segundo con la opinión de Planiol quien nos dice que al hablar de plazo incierto debemos ser cautelosos al manejarlo porque la misma oscurece el lenguaje, es que es precisamente por su certidumbre por lo que se distingue el plazo de la condición, por lo que resulta contradictorio hablar de plazo incierto y debe más bien hablarse de "plazo de vencimiento incierto" utilizando la expresión "plazo incierto" únicamente como una abreviatura de la expresión citada.

Los mismos autores nos hablan del plazo expreso y el plazo tácito y sobre ellos nos dicen dos cosas muy útiles a nuestro estudio; la primera de ellas es que el plazo es o se ha transformado en tácito cuando las partes no lo han fijado expresamente, lo cual guarda concordancia con lo que Planiol nos ha mencionado al respecto del plazo incierto.

Los mismos autores citan como ejemplo de un plazo tácito el hecho que en un contrato de obra no se fije fecha para terminarla, por lo que el plazo se entiende fijado de acuerdo a la naturaleza de la obra.

Hay que recordar que el contrato de obra pertenecía a la variedad de los Locatio, y conserva de ellos el hecho de la fijación del plazo cuando éste se encontraba indeterminado, por lo que aún cuando la doctrina moderna los trate separadamente no puede pensarse que sus elementos comunes se van perdiendo toda vez que proceden de la misma institución.

---

<sup>27</sup> De Gasperi, Luis y Morello, Augusto M. **Tratado de derecho civil, tomo I**, Pág. 361 a 383.



Por otra parte, los autores mencionados nos indican que el juez tiene facultad para fijar el plazo, si se diere el caso de que éste no se hubiera fijado, y más aún, guardando gran semejanza con el derecho civil guatemalteco, el Código Civil Argentino da facultades a los jueces para fijar plazos, podríamos indicar también que los contratos laborales a plazo fijo seria aquel que requiere los servicios de un trabajador por un determinado periodo y cuando este termina se da por concluido o se considera extinto el contrato, u otra variante que podríamos encontrar es la de un contrato para una obra determinada en donde se solicitan los servicios de un trabajador para la ejecución de un obra y finalizada la obra el contrato se considera extinto, entonces podríamos indicar que el contrato laboral por tiempo o por obra determinada no supone la responsabilidad para ninguno de las dos partes, pero si es importante establecer que un contrato a plazo fijo que sea prorrogado constantemente pasa a ser considerado un contrato de tiempo indefinido porque se puede aplicar el principio de primacía de la realidad.

### **5.7 Diferencia entre el plazo y la condición**

Planiol citado por De Gasperi y Morello nos dice<sup>28</sup>: "Ocurre en el tráfico del comercio jurídico que los plazos indeterminados la incertidumbre es tan grande que, con frecuencia, se duda, si existe realmente plazo porque más bien parece tratarse de una condición. De ahí que el plazo incierto pueda presentarse en dos formas distintas: Dependiente de un hecho perfectamente determinado y que fatalmente debe llegar y, dependiente de un hecho o circunstancia indeterminados cuya existencia e inexistencia quedan libradas a ulteriores apreciaciones. Se trata de una zona fronteriza entre el plazo y la condición; " -Continua Planiol; - "... aún cuando haya imprevisibilidad o inseguridad sobre el momento del vencimiento."

---

<sup>28</sup> **Ibíd.** Págs. 361 a 383.



## **Efectos de la reconducción en relación al plazo**

Para que lo que antiguamente se denominaba Locatio Rerum y hoy llamamos arrendamiento exista, uno de sus requisitos esenciales es la existencia de un plazo.

Para empezar debemos tomar en cuenta las siguientes consideraciones: la primera, que el derecho de propiedad comprende el uso, goce y disfrute de las cosas que nos pertenecen, cuando se produce una transmisión de propiedad a cambio de un precio, estamos ejercitando el derecho que tenemos sobre la cosa de disponer de ella y la manera en que lo estamos haciendo consiste precisamente en cederla a cambio de un precio de tal manera que se produce una obligación sinalagmática entre comprador y vendedor en la que el primero de ellos entrega una cosa de su propiedad (dinero) a cambio de un bien que quien vende debe entregar y puede hacerlo precisamente porque le pertenece.

En el contrato de arrendamiento, el arrendador entrega el uso y disfrute de una cosa, pero no transmite su propiedad. Como contraprestación por parte del arrendatario recibe un precio (no discutiremos aquí la forma en que lo recibe), al que podemos llamarle renta, o cuando sobre el mismo arrendamiento recae sobre la misma cosa arrendada lo que produce una habiendo ya vencido el plazo para la entrega del bien, en este caso ninguna de las partes requirió su voluntad de continuar o no con el contrato locativo de arrendamiento y por consiguiente el arrendatario sigue disfrutando de la cosa que fue objeto de un contrato de arrendamiento, entonces la tacita reconducción la podríamos aplicar al hecho de que exista el pago de una renta mensual la que automáticamente se entenderá como la renovación de un nuevo contrato entre las partes sin que haya la necesidad de un escrito o de palabras expresas por el solo hecho de la continuación del arrendamiento.

Ahora bien, al no haber el arrendador transmitido la propiedad del bien que ha dado en arrendamiento, es indispensable para él saber por cuánto tiempo ha cedido el goce y disfrute del bien de su propiedad. Por otra parte, para el arrendatario es de radical importancia saber por cuánto tiempo ha adquirido el uso y disfrute del que temporalmente se ha despojado el propietario.





Cuando se presenta el vencimiento del plazo que ha sido pactado, puede suceder una de las tres probabilidades siguientes:

- A. Puede suceder que el inmueble se desocupe regresando los derechos de uso goce y disfrute a las manos del propietario.
- B. Puede suceder que se continúe con un nuevo contrato o con una prórroga del mismo por otro período determinado de tiempo.
- C. Pero puede suceder que el propietario reciba la renta del período siguiente a aquél en que ha vencido el arrendamiento y se produzca entonces la tácita reconducción.

En este momento llegamos a la parte central de nuestro punto: la tácita reconducción, como ya se ha indicado, transforma el plazo que se había pactado en un plazo indeterminado, pero no en un plazo perpetuo.

La doctrina se refiere al plazo indeterminado como: "Variedad del plazo cierto cuando no se rige por fechas exactas, sino se sujeta a un evento de producción variable (...)".<sup>29</sup>

Este concepto que nos habla del plazo indeterminado como un plazo cierto es esencial en nuestro estudio y es que si sostuviésemos que el plazo indeterminado es lo mismo que un plazo perpetuo tendríamos que sostener que la tácita reconducción es una institución atentatoria del derecho de propiedad ya que lo lesiona permanentemente al impedirle al arrendador volver alguna vez a entrar en posesión del bien dado en arrendamiento.

En cambio, ello no sucede porque el plazo indeterminado es cierto y por ello, susceptible de ser fijado, lo cual quiere decir que el arrendador no sabe por cuánto tiempo no estará en el uso y disfrute de sus bienes, pero sabe que hay forma de determinar el plazo, ya que éste nunca ha dejado de ser cierto sino sólo ha dejado de ser determinado.

<sup>29</sup> Ossorio, Manuel **Ob. Cit.** Pág. 579 y 580

## **5.9 La aplicabilidad de la tácita reconducción como medio de defensa del trabajador**

La institución de la tácita reconducción, como se ha explicado, nace de contratos de naturaleza civil, asimismo el contrato de servicios técnicos o profesionales tiene su asidero legal en el Código Civil, pero que en este tiempo, instituciones privadas y estatales lo han utilizado con el objeto de encubrir una relación laboral.

Utilizando la figura de la simulación, toda vez que aparenta ser un contrato de orden civil, pero al analizar sus características, en la práctica, es eminentemente laboral, en virtud que se perfecciona la relación laboral, existe un vínculo económico, la prestación personal de un servicio, dependencia continuada, dirección delegada, un salario; esta actitud patronal, la realizan con el fin de evadir el pago de prestaciones de carácter laboral, vulnerando derechos y garantías de los trabajadores. con lo antes relacionado se puede establecer que la figura de la tácita reconducción, es una valiosa herramienta de defensa del trabajador que reclama el pago de prestaciones laborales, daños y perjuicios e inclusive la reinstalación a su puesto de trabajo, cuando ha sido contratado bajo la figura de un contrato de servicios técnicos o profesionales.

En el caso que un trabajador que es parte del contrato de servicios técnicos o profesionales y necesita aplicar la teoría de la tácita reconducción es necesario establecer su aplicabilidad y cómo opera; situación que amplía y explica el doctrinario Jorge Machicado: "Tácita reconducción. Repetición del contrato pactado. Opera cuando vencido el plazo del trabajador continúa prestando servicios e implica la renovación del contrato por un plazo igual que al estipulado en el contrato inicial. Si la tácita reconducción se da por dos veces, se convierte en Contrato de Trabajo a Plazo Indefinido, en los contratos a plazo fijo se entenderá existir reconducción si el trabajador continúa sirviendo vencido el término del convenio en estos contratos opera la reconducción cuando el trabajador continua sirviendo habiendo vencido el termino del mismo en tal caso si el empleador permite o solicita al empleado que continúe sus labores por cortos periodos, entonces el contrato se reconduce entrando en vigencia por el tiempo pactado.



Se entenderá, que para aplicar la tacita reconducción del contrato renovación o prosecución del contrato de trabajo es producida por el hecho que el trabajador continua prestando sus servicios habiendo vencido el término o contratos a plazo fijo, la reconducción opera en los contratos que tienen tiempo determinado, puesto que debe existir un contrato, inicialmente un contrato de servicios técnicos o profesionales, que este tenga un plazo estipulado y que este vencido y el trabajador siga desempeñando las mismas funciones por las cual fue contratado.

En el que como requisito imperativo, se den los elementos que perfecciona el contrato laboral y la relación laboral y así poder plantear ante Juez competente se efectúe el pago de prestaciones laborales, daños y perjuicios e inclusive la reinstalación a su puesto de trabajo, incorporando elementos de prueba que den parámetros al Juez y dicte una resolución favorable al trabajador, respetando los principios del derecho laboral, esencialmente el principio tutelar.



## CONCLUSIONES

1. Cada cambio de período de gobierno, significa el despido o falta de renovación de contrato de personal contratado por supuestos servicios profesionales, vulnerando el principio de estabilidad laboral.
2. La simulación, además de violentar las normas que protegen el derecho al trabajo; causan daños y perjuicios a los trabajadores afectando directamente a centenares de familias que dependen de un ingreso económico proveniente de un contrato por servicios profesionales.
3. La figura de la tácita reconducción es un medio de defensa del trabajador que reclama el pago de prestaciones laborales, daños y perjuicios y la reinstalación a su puesto de trabajo, cuando ha sido contratado bajo la figura de servicios técnicos o profesionales.
4. La escasez de empleos origina que varias personas acepten signar el contrato de servicios técnicos o profesionales y hacer que los contratistas no les reconozcan el pago de sus prestaciones de carácter laboral.
5. Dentro del contrato de servicios técnicos o profesionales rigen los principios de la relación laboral de vínculo económico jurídico, de prestación personal del servicio, de dependencia continuada, de dirección inmediata o delegada y de retribución.



## **RECOMENDACIONES**

- 1. El Ministerio de Trabajo debe de dotar de más personal y de infraestructura a la Inspección de Trabajo, para que puedan aplicar eficientemente el Capítulo II, del título IX del Código de Trabajo, así como para poder cumplir con el principio tutelar del trabajador.**
- 2. Se debe realizar una adición al Código de Trabajo, que regule la figura de la tácita reconducción utilizada dentro de los contratos de arrendamiento de orden civil y aplicarla directamente a los contratos por servicios técnicos o profesionales que fueron realizados con el fin de encubrir una relación de carácter laboral.**
- 3. Que el Ministerio de Trabajo imponga sanciones de carácter dinerario, a los patronos que utilicen la simulación de contratos, esencialmente en el contrato por servicios técnicos o profesionales que tienen como fin vulnerar los derechos de los trabajadores y pretender no pagar sus prestaciones laborales.**
- 4. Para disminuir los altos índices de desempleo y que se violente el derecho al trabajo, el Estado debe impulsar el desarrollo económico, social y sobre todo laboral por medio de la creación de más y mejores fuentes de empleo, fiscalizadas por personas capacitadas en la materia.**
- 5. La contratación de personal por medio de contratos de servicios técnicos o profesionales deben de ser verificados por una intendencia especializada en materia laboral, que tenga como fin primordial fiscalizar y velar por el derecho de los trabajadores y que estos no se les violenten sus garantías mínimas sociales.**





## BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Revisada, actualizada y ampliada 4t. 6º. Vol. 12a. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1979.
- CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**. Actualizada, corregida y aumentada. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta (s.f.).
- CABANELLAS, Guillermo, **compendio de derecho laboral**. 4ª. ed. Tomo I. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta (s.f.).
- CABRERA PAREDEZ, Érica Marínela. **El problema de la simulación del contrato de trabajo**. Guatemala: (s.e.) Tesis Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. USAC, 1995.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho de trabajo**. 9ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1982.
- DE CASSO Y ROMERO, Ignacio y Francisco Cervera y Jiménez-Alfaro, Francisco. **Diccionario de derecho privado**. Barcelona, España: Ed. Labor, 1961.
- DE GASPARI, Luis y Morello Augusto **tratado de derecho civil**. Tomo I. Buenos Aires, Argentina: Ed. Tipográfica Editora Argentina, 1964.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, S.A. 1997.
- DE LA CUEVA, Mario. **Lineamientos de derecho del trabajo**. 4ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omega, 1988.
- FERRARA, Francisco, **la simulación de los negocios jurídicos**. 3ª. ed. Madrid, España: Ed. Librería Revista de Derecho Privado, 1953.
- GONZÁLEZ CARDOZA, Carlos. **Problemas en la legislación laboral**. XIV Congreso Jurídico Guatemalteco Colegio de Abogados y Notario de Guatemala. Ponencias. Guatemala, 1991.
- KROTOSCHIN, Ernesto. **Tendencias actuales del derecho de trabajo**. 2ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídicas Europa-América, 1989.
- LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, 1983.
- LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho del trabajo para el trabajador**. Guatemala: Ed. Impresos Industriales, 1985.





**MACHICADO, Jorge. Contrato de trabajo.** Sucre, Bolivia: USFX Universidad San Francisco Xavier, 2010.

**OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 6ª. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1987.

**PLANIOL Y RIPERT. Derecho civil.** 4t, 4 vol. 5ª. ed. México: Ed. Haria, 1997.

**SOTO ÁLVAREZ, Clemente. Prontuario de introducción al estudio del derecho y nociones del derecho civil.** 3ª. ed. Noriega: Ed. Limusa, 1982.

**VITERI, Ernesto R. Los contratos en el derecho civil guatemalteco. Parte Especial.** Guatemala: Ed. Centroamericana de Guatemala. 1992.

#### **Legislación:**

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

**Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Aprobada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 10 de diciembre de 1948.

**Código Civil.** Decreto Ley número 106, 1964. Enrique Peralta Azurdía, 1964. Jefe de Gobierno de la República de Guatemala.

**Código de Trabajo.** Decreto número 1441. Congreso de la República de Guatemala, 1945.

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

