

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

**DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LAS  
CONTRATACIONES CELEBRADAS BAJO LOS RENGLONES PRESUPUESTARIOS  
DEL SUBGRUPO 18**

**HERBERT OTTONIEL PINEDA GUDIEL**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2015**

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

**DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LAS  
CONTRATACIONES CELEBRADAS BAJO LOS RENGLONES PRESUPUESTARIOS  
DEL SUBGRUPO 18**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**HERBERT OTTONIEL PINEDA GUDIEL**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICA Y SOCIALES**

Y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

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

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Hector Leonel Mazariegos González  
Vocal: Licda. Gloria Leticia Perez Puerto  
Secretario: Lic. Artemio Rodolfo Tánchez Merida

**Segunda Fase:**

Presidenta: Licda. Benicia Contreras Calderon  
Vocal: Licda. Rosa Herlinda Acevedo Nolasco  
Secretaria: Licda. Dora Rene Cruz Navas

**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*).



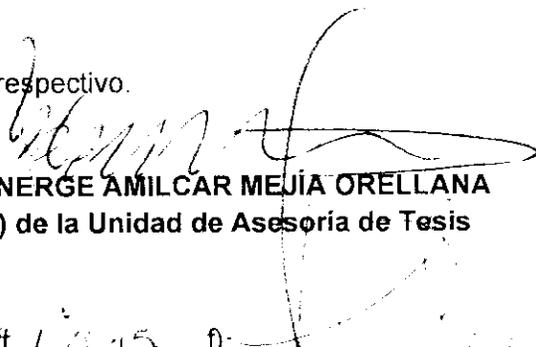
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,  
 15 de abril de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, SILVIA JANETH ORTEGA TOBIAS  
 \_\_\_\_\_, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante  
HERBERT OTTONIEL PINEDA GUDIEL, con carné 199817445,  
 intitulado DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LAS CONTRATACIONES  
CELEBRADAS BAJO LOS RENGLONES PRESUPUESTARIOS DEL SUBGRUPO 18.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar 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, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

  
**DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA**  
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis

Fecha de recepción 14 / 04 / 2015

Asesor(a)  
 (Firma y Sello)

**Licda. Silvia Janeth Ortega Tobias**  
**Abogada y Notaria**



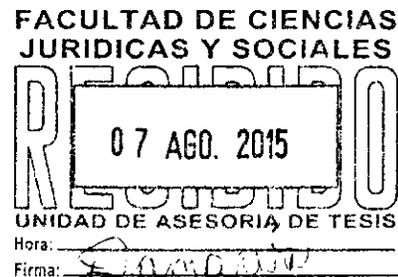


Guatemala, 06 de agosto de 2015

Doctor:

**Bonerge Amílcar Mejía Orellana**

Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Su Despacho.



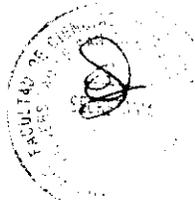
En cumplimiento a lo dispuesto por la Unidad de Asesoría de Tesis según nombramiento emitido el quince de abril de dos mil quince, procedí a asesorar el trabajo de tesis del bachiller **HERBERT OTTONIEL PINEDA GUDIEL**, del tema intitulado: **“DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LAS CONTRATACIONES CELEBRADAS BAJO LOS RENGLONES PRESUPUESTARIOS DEL SUBGRUPO 18”**. A mi consideración, la investigación llena los requisitos establecidos por la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala para los efectos correspondientes, además de ser un tema innovador. Para lo cual manifiesto lo siguiente.

I. Con relación al contenido del trabajo de tesis, me permito manifestar que se ajusta a los requerimientos científicos y técnicos que se deben cumplir de conformidad con la normativa respectiva. La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo el bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.

II. En cuanto a la metodología, el presente trabajo demuestra que utilizó los métodos analítico, inductivo, deductivo, sintético y científico, desarrollando de la mejor forma y de orden lógico los capítulos.

III. Entre las técnicas utilizadas se encuentra la bibliográfica y la documental auxiliándose de material bibliográfico, las que permitieron recopilar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.

IV. Asimismo, el tema elegido por el bachiller **HERBERT OTTONIEL PINEDA GUDIEL**, es un tema que será de beneficio para aquellos trabajadores que en la actualidad se le vulneran de sus Derechos Laborales a través de contrataciones de carácter temporal, ya que con el trabajo de investigación se analizó la forma en que se desnaturaliza el contrato individual de trabajo y se dio una solución para



eliminar este tipo de contrataciones y con ello garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de todos los trabajadores sin excepción.

V. La redacción utilizada durante el desarrollo de la tesis es la adecuada. Los objetivos se alcanzaron en su totalidad, al establecer como objetivo general el analizar la forma en que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no desnaturalice el Contrato Individual de Trabajo, en los servicios técnicos y/o profesionales contratados bajo los renglones del subgrupo 18.

VI. En la conclusión discursiva, el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debería trasladar a los trabajadores que prestan sus servicios en los renglones del subgrupo 18, a un renglón presupuestario en el cual gocen de los derechos que las Leyes laborales otorgan a su favor y con ello obtener un beneficio para ambas partes.

VII. La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros así mismo se encuentra relacionada con las citas bibliográficas de los capítulos y son congruentes con el contenido del presente trabajo de investigación.

VIII. El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema.

IX. Por lo tanto apruebo el trabajo de investigación y expresamente declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley.

En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo para el efecto **DICTAMEN FAVORABLE**, para que la misma continúe el trámite correspondiente.

Sin otro particular me suscribo con un saludo cordial.

Deferentemente;

  
**Licda. Silvia Janeth Ortega Tobías**  
**Asesora**  
**Colegiado 10372**

**Licda. Silvia Janeth Ortega Tobías**  
**Abogada y Notaria**

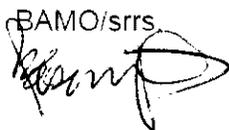


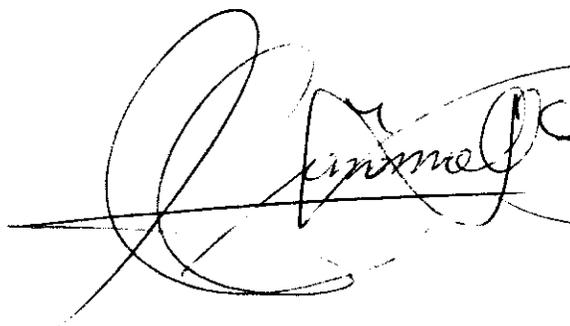
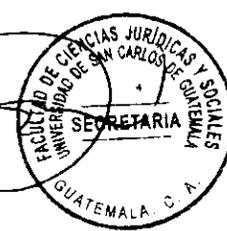
**USAC**  
**TRICENTENARIA**  
 Universidad de San Carlos de Guatemala

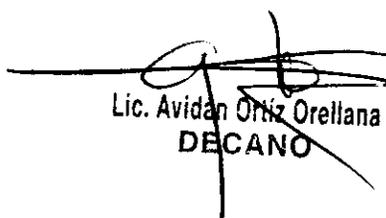
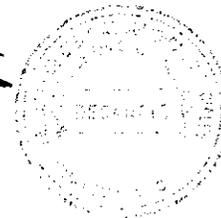


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 22 de septiembre de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante HERBERT OTTONIEL PINEDA GUDIEL, titulado DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN LAS CONTRATACIONES CELEBRADAS BAJO LOS RENGLONES PRESUPUESTARIOS DEL SUBGRUPO 18. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs  


  
 Lic. Avidán Ortiz Orellana  
 DECANO 



## DEDICATORIA

- A DIOS:** Por llevarme de la mano en cada paso de mi vida, porque con tu ayuda y amor me permitiste culminar con éxito esta etapa de mi vida.
- A MIS PADRES:** Herbert Ottoniel Pineda Monzón y Julia Gudiel de Pineda, por sus infinitas oraciones y consejos, asimismo, por el amor que me han dado durante el transcurso de mi vida, este logro que hoy alcanzo es el fruto del esfuerzo que hicieron por guiarme en el buen camino.
- A MI HERMANO:** Julio Antonio Pineda Gudiel, por su amor y sus oraciones.
- A MI ESPOSA:** Por todo tu apoyo ya que en todo tiempo has estado a mi lado y a pesar de mis faltantes me sigues amando, gracias porque has sido mi inspiración y porque cuando siento desfallecer tú me recuerdas en quien confiar.
- A MIS AMIGOS:** Por los momentos de alegrías que hemos compartido, por su cariño y lealtad, porque son parte importante en mi vida, en especial a la Licenciada Silvia Janeth Ortega Tobías, por todos sus consejos y por enseñarme que con actitud y esfuerzo, se pueden lograr las metas propuestas.
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, por abrirme sus puertas y con eso brindarme la oportunidad de cumplir uno de los sueños anhelado de mi proyecto de vida, superarme profesionalmente.

**A:**

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales que con la ayuda de sus catedráticos quienes con su instrucción y colaboración, me permitieron adquirir los conocimientos necesarios para la culminación de mi carrera.

## PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación, pertenece a la rama del derecho laboral, utilizándose el método cualitativo, analizando los contratos por servicios técnicos y/o profesionales de los renglones presupuestarios del subgrupo 18, celebrados en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en los años 2013 y 2014

El objeto de estudio fue el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el sujeto en el cual se basa el desarrollo de la investigación es el contrato de servicios técnicos y/o profesionales del renglón presupuestario del subgrupo 18.

El aporte académico que brinda el presente trabajo de investigación es aportar un mecanismo al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para este se tome como referencia y ponga en práctica, el ubicar a los trabajadores contratados en los renglones del subgrupo 18, a un renglón presupuestario donde gocen de los beneficios laborales a que tienen derecho según las leyes laborales, asimismo, para que sea consultado por los trabajadores contratados bajo los renglones del subgrupo 18, que quieran hacer valer sus derechos laborales.



## HIPÓTESIS

Por la necesidad de contrataciones de servicios técnicos y/o profesionales, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social celebra contratos administrativos bajo los renglones presupuestarios del subgrupo 18, y con ello evitar la permanencia de un trabajador en dicha Institución, asimismo, con la finalidad de no pagar una cantidad elevada de prestaciones laborales a un trabajador, afectando su economía al despojarlo de los derechos que tiene a su favor, por lo que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debería de ubicar a los trabajadores a un renglón presupuestario donde gocen de los beneficios laborales a que tiene derecho según las leyes laborales.

En el presente de trabajo de investigación existen tres variables, una independiente y dos dependientes, de igual manera, el tipo de hipótesis utilizado fue el conceptual.

## COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS



El método utilizado en el presente trabajo de investigación fue el método analítico, ya que se estudiaron los contratos por servicios técnico y/o profesionales bajo los renglones presupuestarios del subgrupo 18, celebrados en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, determinándose las causas y efectos de dichas contrataciones, por lo que la hipótesis formulada es válida, en virtud de que el Ministerio en mención, a través de cláusulas ipso jure que son inmersas en los contratos temporales del subgrupo en mención, desnaturaliza el contrato individual de trabajo.



## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Introducción.....	i

### CAPÍTULO I

1. Antecedentes históricos del contrato individual de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	3
1.2. Elementos constitutivos del contrato individual de trabajo.....	4
1.3. Características del contrato individual de trabajo.....	6
1.4. Elementos personales del contrato individual de trabajo.....	8
1.4.1. El trabajador.....	8
1.4.2. El patrono.....	10
1.5. Obligaciones de los trabajadores.....	10
1.6. Obligaciones del patrono.....	11
1.7. Clases de contratos de trabajo.....	11
1.7.1. Escrito.....	11
1.7.2. Verbal.....	12
1.8. Modalidades del contrato individual de trabajo.....	12
1.9. Suspensión del contrato individual de trabajo.....	14
1.10. Terminación del contrato individual de trabajo.....	14

### CAPÍTULO II

2. La relación de trabajo.....	17
--------------------------------	----

2.1.	Antecedentes.....	17
2.2.	Definición.....	22
2.3.	Características.....	23
2.4.	Efectos de la relación de trabajo.....	25
2.5.	Naturaleza jurídica.....	28
2.6.	Regulación legal.....	30

### CAPÍTULO III

3.	Contratos administrativos.....	31
3.1.	Antecedentes históricos.....	32
3.2.	Definición.....	33
3.3.	Elementos.....	37
3.4.	Clasificación.....	40

### CAPÍTULO IV

4.	Contratos de servicios técnicos y profesionales.....	41
4.1.	Definición.....	44
4.2.	Características.....	46
4.3.	Elementos.....	47
4.4.	Naturaleza jurídica.....	50

## CAPÍTULO V

5.	Desnaturalización del contrato individual de trabajo en las contrataciones celebradas bajo los renglones presupuestarios del subgrupo 18.....	53
5.1.	Antecedentes.....	53
5.2.	Derecho comparado.....	56
5.3.	Características.....	59
5.4.	Clases de renglones presupuestarios del subgrupo 18 descritos en el manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala.....	61
5.5.	Efectos de la desnaturalización del contrato individual de trabajo.....	66
<b>CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....</b>		<b>71</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>		<b>73</b>

## INTRODUCCIÓN

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo el ente rector de velar por los derechos laborales de los trabajadores, no cumple con hacer valer esos derechos a los trabajadores que contrata bajo el renglón del subgrupo 18, nominando estos contratos de carácter administrativo y con ellos tergiversando su verdadera naturaleza.

La importancia hacia el presente trabajo de investigación, surge de la injusticia que existe hacia los trabajadores que prestan sus servicios técnicos y profesionales, ya que se les niegan los derechos laborales que las leyes otorgan a su favor.

El objetivo general del presente trabajo de tesis, se llevó a cabo ya que se analizó la forma en que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, no desnaturalice el contrato individual de trabajo, asimismo, la hipótesis fue comprobada contextualmente ya que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, celebra contratos administrativos bajo los renglones presupuestarios del subgrupo 18, para evitar la permanencia de un trabajador, asimismo, con la finalidad de no pagar una cantidad elevada de prestaciones laborales.

El contrato individual de trabajo es desnaturalizado al celebrarse contrataciones de carácter temporal de servicios técnicos y/o profesionales del renglón presupuestario del subgrupo 18, los cuales llevan inmersas cláusulas ipso jure en la que se establece que por los servicios prestados por el contratista, no tendrá derecho a las prestaciones de carácter laboral y que el contrato no crea relación laboral entre las partes.

El contenido capitular del presente trabajo de tesis comprende: el primero, el contrato individual de trabajo; el segundo, la relación de trabajo; el tercero, contratos administrativos; el cuarto: contratos de servicios técnicos y profesionales; y el quinto, desnaturalización del contrato individual de trabajo en las contrataciones celebradas bajo los renglones presupuestarios del subgrupo 18.



Entre las teorías que sirvieron de fundamento a la investigación está la planteada por Roberto Pereira, el que expone sobre la a flexibilidad laboral.

La desnaturalización del contrato individual de trabajo es un mal que seguirá vulnerando los derechos de los trabajadores y es el Estado quien debería eliminar ciertos renglones de gastos con los cuales se despoja a los trabajadores de sus derechos laborales.

El método analítico se utilizó al observar los contratos de servicios técnicos y/o profesionales del subgrupo 18 celebrados Ministerio de Trabajo y Previsión Social, asimismo, para observar la desnaturalización que sufre el contrato individual de trabajo. Las técnicas utilizadas fueron las bibliográficas, documentales y sitios en la web por medio de las cuales se recopiló la información utilizada.

# CAPÍTULO I

## 1.1 Antecedentes históricos del contrato individual de trabajo

El derecho se establece en bases que han sido fundamentales para su desarrollo y evolución, por lo que cada rama de este se fundamenta en algo que le dio origen, siendo para el derecho laboral, el trabajo parte vital para su existencia, ya que de él inicia la razón de ser de esta rama del derecho.

El trabajo ha existido siempre dentro de la humanidad, pero no se le había dado importancia como tal, hasta que nació la necesidad de establecer normas que protegieran los derechos de los trabajadores, eso sucedió en el siglo XIX y XX, al darse el nacimiento del movimiento obrero en Europa, lo cual ocasiono que se pusiera un límite a la voluntad del patrono en cuanto a la celebración de un contrato de trabajo, no quedando a total discreción de este la fijación de las condiciones de trabajo, lo cual fue un antecedente histórico importante para la evolución del contrato de trabajo.

El trabajo se puede definir como: la actividad que ejecuta una persona llamada trabajador, quien lleva a cabo una instrucción girada por una persona llamada patrono, garantizando con ello un fin a favor de este y de un beneficio a cambio, a favor del trabajador, llamado salario.

Lo importante que es el trabajo en la rama del derecho laboral, ya que sin este, no hubieran surgido nuevas instituciones que son objeto del estudio de esta rama del derecho, siendo una de ellas el contrato individual de trabajo, el cual tiene antecedentes de suma importancia en el derecho romano, ya que allí se crearon instituciones como: la locatio conductio operis y locatio conductio operarum.

De las instituciones referidas se puede puntualizar que la locatio conductio operis también llamada arrendamiento o locación de obras, se caracterizaba por los trabajos de obras que realizaban los artesanos, a solicitud de una persona interesada, que les daba una remuneración por la entrega de la obra requerida. En esta institución del derecho romano, es importante recalcar que lo fundamental era la obtención de un resultado (la entrega de la obra terminada).

La locatio conductio operis, se encuentra presente en la legislación ya que en el Código de Trabajo Guatemalteco en el Artículo 25 regula las modalidades del contrato individual de trabajo estableciendo en la literal c): "Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada".

La locatio conductio operarum o contrato de arrendamiento de servicios, tuvo su origen en la esclavitud de Roma, y consistía en un acuerdo por medio del cual un amo a

cambio de una paga, ponía a disposición de otra persona los servicios de un esclavo; lo importante aquí era la actividad desempeñada por el esclavo.

Los antecedentes antes mencionados nos ayudan a reiterar que el derecho se encuentra en constante cambio y con el paso del tiempo ha ido evolucionando y con ello, el contrato individual de trabajo, siendo un instrumento que ha servido, juntamente con las leyes laborales, cuyo objetivo es regular y plasmar los derechos y obligaciones de los trabajadores y patronos.

## 1.2 Definición

Para el autor boliviano Machicado el contrato de trabajo es: “Una convención por el cual una persona llamada trabajador (obrero y empleado) se obliga a poner su actividad profesional al servicio de otra persona llamada empleador y a trabajar bajo la subordinación y dependencia de este, mediante una remuneración llamada salario”.<sup>1</sup>

No está de más exponer para el enriquecimiento de lo que es el contrato individual de trabajo, la definición que cita Caballenas, al señalar que es: “Aquel que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios de carácter económico, ya sean industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el que tiene por objeto la

---

<sup>1</sup> Machicado, Jorge. **Contrato de trabajo**. Pág. 5

prestación continuada de servicios privados y con carácter económico y por el cual una de las partes de una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”<sup>2</sup>

El Código de Trabajo Guatemalteco en su Artículo 18 regula una definición legal de lo que es un contrato individual de trabajo estableciendo que: “Contrato individual de trabajo, sea cual fue su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a presta a otra (patrono), sus servicios personal o a ejecutar una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”.

### **1.3 Elementos constitutivos del contrato individual de trabajo**

De la definición legal establecida en el Artículo 18 del Código de Trabajo se sustraen varios elementos constitutivos del contrato individual de trabajo, siendo los siguientes:

a. Vínculo económico-jurídico; ya que del contrato individual de trabajo nacen beneficios económico para ambas partes; la del patrono al obtener una ganancia por la actividad desempeñada por el trabajador al generar un resultado y del trabajador al ser

---

<sup>2</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Tomo II. Pág. 351.

remunerado por la actividad ejecutada. Asimismo, nacen obligaciones para ambas partes, la cuales se encuentran reguladas en las leyes laborales vigentes.

b. La dependencia continuada; se puede describir como la obligación que tiene el patrono de proporcionarle a un trabajador, los instrumentos para que ejecute el trabajo solicitado, esta es una de las obligaciones de los patronos regulada en la literal d) del Artículo 61 del Código de Trabajo el cual establece que el patrono debe: “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 aquéllos no usen herramientas propia”

c. La dirección inmediata y delegada del patrono: siendo esta la instrucción que gira el patrono o su representante al trabajador, siendo una obligación del trabajador de acatar las órdenes que se le giran esto se encuentra regulado en la literal a) del Artículo 63 del Código de Trabajo al establecer que el trabajador debe: “Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo”

d. Retribución: es la paga que el patrono da al trabajador por la ejecución de un trabajo encomendado.

Por lo expuesto definiría el concepto del contrato individual de trabajo, como el acuerdo de voluntades del cual nacen derecho y obligaciones, por medio del cual un trabajador se compromete a prestar sus servicios o ejecutar una obra a un patrono, a cambio de una remuneración.

#### **1.4 Características del contrato individual de trabajo**

Fernández Molina, establece las siguientes características del contrato individual de trabajo:

“Bilateral: De él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario. También se llama a este tipo de contrato de obligaciones recíprocas o sinalagmático.

Consensual: Para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los Contratos Reales, que necesitan del consentimiento y además la entrega de la cosa.

Oneroso: Implica una prestación mutua de contenido económico: en un caso el pago del salario y el otro la prestación de servicios.

Principal: No depende para la validez de ningún otro tipo de contrato.”<sup>3</sup>

Dicho lo anterior se pueden puntualizar como características del contrato individual de trabajo las siguientes:

Consensual: porque se perfecciona con la voluntad de las partes, manifiesta al darse el consentimiento.

Es bilateral: puesto que con el consentimiento de las partes, nacen derechos y obligaciones recíprocamente.

Principal: porque no depende de otro contrato, para su realización o subsistencia.

A título oneroso: porque ambas partes persiguen un fin lucrativo, el del patrono al obtener un servicio personal o material que el trabajador le presta y de este recibir una retribución por los servicios prestados.

De tracto sucesivo: ya que el cumplimiento de las obligaciones pactadas, se dan por etapas (prueba de ello es lo observado en la actualidad en un lugar de ejecución del trabajo, cuando el trabajador presta sus servicios en un periodo mensual y el patrono paga el salario del periodo referido).

---

<sup>3</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 98.

## 1.5 Elementos personales del contrato individual de trabajo

Los elementos personales de un contrato individual de trabajo son: el trabajador y el patrono.

### 1.5.1 El trabajador

Fernández Molina define al trabajador como: “toda persona que realizar un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja.”<sup>4</sup> Dentro de la clasificación de los distintos tipos de trabajadores, hare referencia a la clasificación del autor referido, siendo esta la siguiente:

“Trabajador independiente: Es aquel que tiene una mayor libertad de accionar y por lo mismo no es clara su vinculación laboral.

Trabajador por obra: es aquel que no se encuentra a la sujeción o disposición del patrono, lo importan es la naturaleza de la obra o la labor contratada. Por lo mismo, el plazo del contrato corre en función de la obra u obras concluidas.

---

<sup>4</sup> Fernández. **Op. Cit.** Pág. 156.

Trabajador ocasional o transitorio: Es aquel ajeno a las actividades normales de una empresa.”<sup>5</sup>

Hay otro tipo de trabajadores que por las diversas actividades que realizan están sujetos a regímenes especiales, por lo que Mario De la Cueva los define a los trabajadores sujetos a regímenes especiales aquellos: “que realizan diversas actividades que si bien dan nacimiento a relaciones que revisten los caracteres fundamentales de la relación de trabajo, presentan, sin embargo algunas características particulares que exigen normas adecuadas para su mejor desenvolvimiento.”<sup>6</sup>

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

Por la definición legal mencionada al referirse a servicios materiales, son las capacidades que tiene el trabajador la que ejecuta con sus fuerzas físicas, a diferencia de los servicios intelectuales que se caracterizan por las diferentes habilidades que tiene un trabajador para desempeñar un trabajo.

---

<sup>5</sup> **Ibid.**

<sup>6</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Tomo I. Pág. 449.

### **1.5.2 El patrono**

Es el sujeto que contrata los servicios de un trabajador, siendo la parte que tiene la facultad para decidir que trabajador necesita, para que este realice un trabajo determinado.

El Código de Trabajo establece en su Artículo dos que: "Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo".

### **1.6 Obligaciones de los trabajadores**

Todo patrono confía en que sus trabajadores realizarán sus actividades con esmero y eficiencia, por lo que es importante que el trabajador sea responsable con el trabajo que se le ha encomendado, siendo una de las obligaciones de los trabajadores reguladas en el Artículo 63 de Código de Trabajo al establecer en su literal b) que el trabajador deberá: "Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos"

## **1.7 Obligaciones del patrono**

Varias son las obligaciones del patrono, las cuales se encuentran reguladas en el Artículo 61 del Código de Trabajo, pero manifestaría que la obligación fundamental es la retribución que el patrono paga al trabajador, ya que este es el fin que espera este último.

## **1.8 Clases de contratos de trabajo**

Uno de las características del derecho de trabajo es que es antiformalista, esto por la tutelaridad que este le da al trabajador, por ello el contrato de individual de trabajo puede ser de forma verbal, sin mayor grado de complejidad; a diferencia del contrato escrito, en el cual deben cumplir ciertos requisitos según como los establece el Artículo 28 del Código de Trabajo. Por lo expuesto el contrato individual de trabajo puede ser escrito o verbal.

### **1.8.1 Escrito**

En este se observan ciertos requisitos, ya que las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, se plasman en un documento, asimismo, cabe mencionar que según con lo establecido en el Artículo 28 del Código

de Trabajo, debe "extenderse tres ejemplares: uno que debe recoger cada parte en el acto de celebrarse y otro que el patrono queda obligado a hacer llegar al Departamento Administrativo de Trabajo directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración". El Artículo 29 del cuerpo legal referido, describe los requisitos que debe contener esta clase de contrato.

### **1.8.2 Verbal**

Es aquel que por la actividad que el trabajador va a desarrollar, no es necesario que se plasme en un documento. El Artículo 27 del Código de Trabajo establece que: "El Contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera: a) A las labores agrícolas o ganaderas; b) Al servicio doméstico; c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días; y d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiera señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días".

### **1.9 Modalidades del contrato individual de trabajo**

Un patrono puede proyectar la necesidad que tendrá de la contratación de un trabajador, determinando el tiempo en que utilizara los servicios de este o bien para

que realice una obra determinada. El patrono podría contratar los servicios de un trabajador por tiempo indeterminado, no teniendo en mente dar por finalizada la relación que existe entre este y el trabajador al menos que existiera una justa causa para ponerle fin. En otro caso el patrono podría necesitar los servicios de un trabajador por un plazo determinado, en el cual al cumplirse el plazo pactado, se daría por finalizada la relación de trabajo o para que ejecute una obra, la cual al estar finalizada pondrá fin a la relación de trabajo.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 25 de Código de Trabajo: “El contrato individual de trabajo puede ser: a) Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación; b) A plazo fijo, cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como conclusión de una obra, que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo. En este caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del contrato, y no el resultado de la obra; y c) Para obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada al precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada”.

## **1.10 Suspensión del contrato individual de trabajo**

Tanto trabajador como patrono, realizan sus actividades diarias en un lugar de trabajo, pero existen causas por las cuales alguna de las partes no cumple con llevar a cabo ciertas actividades, ocasionado con ello una suspensión del contrato de trabajo.

“Hay suspensión de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago de salario), sin que terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos”; esto es lo que establece el Artículo 65 del Código de Trabajo, respecto a esta institución.

## **1.11 Terminación del contrato individual de trabajo**

Una de las características del contrato individual de trabajo, establece que es consensual, ya que se perfecciona con la voluntad manifiesta de las partes al celebrarlo. Asimismo, como se expresa la voluntad de celebrarlo, existe la posibilidad de que alguna de las partes quiera ponerle fin a ese vínculo laboral, ya sea por voluntad de una de las partes, por mutuo acuerdo o por que alguno de los sujetos de la

relación laboral incurrió en alguna circunstancia que afecte a la otra, a tal magnitud de que la parte afectada decida ponerle fin a la relación de trabajo.

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

Al darse por finalizado un contrato individual de trabajo por cualquiera de las formas referidas en la Ley y Artículo expuesto, se extingue la relación laboral que los unía, por lo que al hacerse efectivo, el patrono puede contratar los servicios de otro trabajador y este último, tiene el derecho de optar a un nuevo trabajo.



## CAPÍTULO II

### 2. La relación de trabajo

#### 2.1 Antecedentes

La relación de trabajo es tan antigua como el contrato individual de trabajo, ya que esta es un elemento fundamental de su existencia, se puede mencionar que dentro de los antecedentes de esta se pueden mencionar instrumentos que han ido tallando la idea de la relación de trabajo, por lo que se puede mencionar el edicto turgot nacido en Francia en el año de 1776, por medio del cual se puso un alto a aquellas corporaciones que proporcionaban oficios para que un trabajador desempeñara un trabajo determinado. Esto trajo un aparente beneficio al trabajador al poder disponer del horario de trabajo y del salario que se le debía retribuir, lo cual al final no fue así.

La Revolución Francesa de 1789, promulgaba la libertad y la igualdad de los hombres, y en contra de la esclavitud, ya que el hombre es libre de contraer las obligaciones que a él le convenga.

El Código de Napoleón, reguló el contrato de la prestación de servicios, en el cual supuestamente las partes se encontraban en un estado de igualdad, lo cual no fue así,

ya que las disposiciones de este Código eran dirigidas en beneficio del patrono, al poder elaborar el contrato de trabajo a su disposición.

Las luchas obreras fueron constantes en contra de los patronos y Estados, quienes vulneraban sus derechos, originaron con ellos que se establecieran normas en beneficio de los trabajadores, movimientos importantes originados en Inglaterra, Francia y Alemania, logrando con ello las primeras Leyes de seguridad social en beneficio de los trabajadores, trayendo así documentos importantes como el manifiesto comunista de C. Marx y F. Engels al constituir el principio de la humanización del contrato de trabajo, esto fue fundamental ya que con ello se ponía un alto a la disposición que el patrono tenía de determinar las condiciones de trabajo.

La relación de trabajo en la historia ha sido objeto de muchas interpretaciones, ya que en tiempos pasados no se tenía claro el concepto de esta. Maestros Civilistas sostenían la idea de que solo las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación, por lo que estos maestros hacían referencia al Código Civil Francés, el cual miraba la relación de trabajo como un contrato de arrendamiento de servicios.

Estudiosos del derecho de trabajo, siendo uno de ellos Francesco Carnelutti propuesto la idea de que la relación de trabajo era "un contrato de compra-venta, semejante al

contrato para el suministro de energía de trabajo al empresario, quien podía utilizarla en la forma que estima conveniente”.<sup>7</sup>

Varias fueron las interpretaciones dadas al concepto de la relación de trabajo ya que Chatelain y Valverde sostuvieron que esta “debería considerarse como un contrato de sociedad, lo que tendría la ventaja de salvar la dignidad humana, pues en él, los trabajadores aportaban su energía de trabajo y el empresario el capital, a fin de compartir las utilidades”.<sup>8</sup>

Con la evolución de nuevos criterios del concepto de la relación de trabajo, se fueron desarrollando nuevas ideas, las cuales fueron estructurando la formación del concepto de esta, por lo que cabe mencionar a los juristas Georges Scelle y Erich Molitor.

Scelle contradecía las ideas de que el hombre podía ser objeto de arrendamiento, ya que esa idea infringía la dignidad humana por lo que en el año de 1922, expuso en su obra de derecho obrero la teoría de la dignidad humana, en la que expuso que: “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 le puede separar de la persona física”.<sup>9</sup> Asimismo, en su tesis del acto condicional, manifestó que: “En el Origen de la organización

---

<sup>7</sup> **Ibid.** Pág. 181.

<sup>8</sup> **Ibid.**

<sup>9</sup> **Ibid.** Pág. 183.

industrial de nuestros días, ya no se encuentra un contrato, sino un acto condicional, ya que, por el simple hecho de que el trabajador entre a la empresa se aplica un estatuto objetivo por las leyes y los contratos colectivos”.<sup>10</sup>

El jurista Alemán Erich Molitor hacía referencia al contrato de trabajo al manifestar el “momento en que se inicia la vigencia del Derecho del Trabajo, el cual tiene como finalidad preservar, la salud la vida y la dignidad del trabajador, así como asegurar condiciones decorosas para la prestación del trabajo. De igual manera la determinación del momento en que comienza a aplicarse el derecho del trabajo requiriendo la diferencia entre el contrato y la relación de trabajo, el primero como acuerdo de voluntad para la prestación del trabajo y el segundo encuadrada en la prestación efectiva del servicio. Concluía exponiendo que el contrato vive en el derecho civil, mientras que “la relación de trabajo vive en el principio y finalidad del nuevo derecho”.<sup>11</sup>

Las ideas propuestas por Scelle y Molitor, concibieron el origen de las teorías de la relación de trabajo, dando ideas aplicadas en beneficio del trabajador, resguardando sus derechos como tales, por lo que hicieron énfasis en la importancia del consentimiento del trabajador, que se manifestaba al prestar sus servicios y ejecutar un trabajo acorde a sus conveniencias.

---

<sup>10</sup> **Ibid.**

<sup>11</sup> **Ibid.** Pág. 184.

Los movimientos que se han generado en el transcurso de la historia, las luchas de las clases sociales, las interpretaciones de criterios y los orígenes de nuevas ideas, son acontecimientos e instrumentos que han servido para la evolución del derecho de trabajo, estos han sido encaminados en beneficio de la clase trabajadora, ya que han servido de referencia para la creación de normas aplicables a instituciones del derecho del trabajo, las cuales eran conocidas por el legislador al crear normas del derecho de trabajo, lo cual podemos observar en la legislación guatemalteca al establecerse las características ideológicas del derecho referido, regulando en la literal a) del considerando IV del Código de Trabajo que: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándole una protección jurídica preferente”; asimismo, la literal b) establece que “El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador.”

De igual manera el Artículo 14 bis del Código de Trabajo hace referencia a la igualdad de las personas al establecer que: “Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión credos políticos y situación económica.....”; por lo que se puede observar que son normas creadas en beneficio de los trabajadores.

## 2.2 Definición

El vínculo que une al trabajador y al patrono es la relación de trabajo, ya que el primero voluntariamente y de manera personal ejecuta tareas para una persona individual o jurídica, bajo su dependencia y subordinación, recibiendo a cambio una remuneración.

En la Conferencia Internacional del Trabajo, 95ª, de la Oficina Internacional de Trabajo, se manifestó que la relación de trabajo “es una noción jurídica universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada <<el empleador>> o <<el asalariado>> (o, a menudo, << el trabajador>>, y otra persona, denominada el <<empleador>>, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador”.<sup>12</sup>

El Artículo 19 del Código de Trabajo establece que: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”.

---

<sup>12</sup> Oficina Internacional de Trabajo. **La relación de trabajo**. Pág. 3.

A falta de la existencia de un contrato individual de trabajo, la legislación Guatemalteca establece la existencia de un vínculo del cual deviene el nacimiento de derechos y obligaciones por el simple hecho de la prestación de un servicio por parte del trabajador hacia un patrono.

### **2.3 Características.**

Es importante enfatizar las características de esta institución del derecho del trabajo, ya que cada una de ellas es importante para la subsistencia de la relación de trabajo.

La relación de trabajo, no es un tema insólito ya que durante el transcurso de la vida de una persona como trabajador ha escuchado este término. Como se puntualizó en la definición del contrato individual de trabajo establecida en el Artículo 18 del Código de Trabajo, este contiene un elemento esencial siendo la dependencia continuada del trabajador hacia el patrono, por lo que cabe mencionar que existe:

Dependencia jurídica: del trabajador hacia el patrono ya que este debe cumplir con las órdenes o instrucciones que el patrono le gire, asimismo, ejecutara el trabajo con responsabilidad en el tiempo y lugar convenidos, deviniendo de ello derechos y obligaciones para ambas partes.

Dependencia técnica: el trabajador deberá ejecutar los trabajos de conformidad con los lineamientos que el patrono le indique.

De la Cueva, manifiesta que la Ley de 1931, definió el contrato de trabajo como: “aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal mediante una retribución convenida”; dicho lo anterior individualizaba los elementos manifiestos de esta definición siendo estos: la dirección y la dependencia.

La dirección: es la “relación técnica que se dan entre el trabajador y el patrono, que obliga a aquél a prestar el trabajo siguiendo los lineamientos, instrucciones y órdenes que reciba, en cuanto a la dependencia “se refería a relación económica que se creaba entre el prestador de trabajo y el que lo utilizaba”.<sup>13</sup>

De lo expuesto se pueden detallar como características de la relación de trabajo; a) La prestación de un servicio personal o de la ejecución de una obra; b) La subordinación y c) La remuneración.

La prestación de un servicio personal, es el elemento caracterizado por la voluntad de un trabajador de prestar sus servicios a un patrono.

---

<sup>13</sup> De la Cueva. **Op. Cit.** Pág. 201.

La subordinación De la Cueva la define como: “la relación jurídica que se crea entre el trabajador el patrono, en virtud de la cual está obligado el primero, en la prestación de sus servicios, a cumplir sus obligaciones y las instrucciones dadas por el segundo para el mejor desarrollo de las actividades de la empresa”.<sup>14</sup>

En esta se da la voluntad del patrono de ordenar y dirigir a un trabajador, para que este cumpla con los lineamientos que se le han dado, con el fin de que se cumplan los fines que quiere alcanzar el patrono, ya que de ello se desprenden beneficios para ambas partes.

La remuneración, este es el fin primordial del trabajador, ya que es el pago que recibe del patrono por la prestación de un servicio.

#### **2.4 Efectos de la relación de trabajo**

Con el vínculo que une al trabajador y al patrono, derivado de la relación de trabajo nacen derechos y obligaciones, de los cuales se producen efectos para ambas partes.

---

<sup>14</sup> **Ibid.** Pág. 203.

## Obligaciones de los patronos:

a. Tratar con el debido respeto a sus trabajadores, evitando el maltrato de palabra o de obra, debiendo dar instrucciones de una forma clara a sus trabajadores, evitando dirigirse a ellos de una forma inmoral.

b. Tendrá que adoptar las medidas necesarias para el cuidado de la vida, la seguridad y la salud de los trabajadores lo cual evitara prevenir accidentes dentro del trabajo, los que se podrán evitar por el buen funcionamiento de máquinas o equipo de trabajo, que son utilizados en el desempeño de las labores. Esto incluye la instrucción que el patrono de a su trabajador para que se haga el uso adecuado de los instrumentos de trabajo y con ello evitar enfermedades profesionales.

c. El patrono proporcionará a los trabajadores un lugar destinado al descanso, el que deberá reunir con lo necesario para ello.

d. Cuando en un lugar de trabajo ocupe los servicios permanentemente de diez o más trabajadores, deberá llevar un libro de salarios.

e. De igual manera si un patrono ocupa permanentemente los servicios de tres o más trabajadores, debe inscribir a sus trabajadores a los beneficios que ofrece el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

f. De pagar a sus trabajadores con puntualidad.

Así como las obligaciones enunciadas, de igual manera, el patrono goza de ciertos derechos de los cuales se detallan los siguientes:

a. La facultad de elaborar un proceso de selección de los trabajadores que desea poner a sus servicios, ya que con ello el patrono podrá observar las facultades que tiene cada uno y de ello elegir al que más convenga a sus necesidades.

b. La potestad de girar instrucciones a sus trabajadores, para el mejor desempeño de sus actividades.

c. De obtener un beneficio con los servicios prestados por sus trabajadores.

Haré referencia a algunas obligaciones de los trabajadores:

a. Ejecutar su trabajo con la debida diligencia y responsabilidad, por lo que no incurrirá en alguna circunstancia que afecte la integridad física del patrono o su patrimonio.

b. De conformidad con lo regulado la literal g) del Artículo 63 del Código de Trabajo deberá: "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".

Todo trabajador es motivado por ciertas circunstancias, al prestar sus servicios, pero el mayor interés es la retribución que el patrono le haga por la prestación de los mismos.

## **2.5 Naturaleza jurídica**

Varias son las teorías que por medio de las cuales se ha interpretado la naturaleza de la relación de trabajo, por lo que haré referencia a las siguientes:

a. Teoría del contrato de sociedad: esta teoría fue mantenida por Émile Chatelain. Esta teoría sostenía, "que el contrato de trabajo y la relación de trabajo se da dentro de la gran industria, ya que las partes colaboran con algo, el patrono con su habilidad de

organización empresarial y aporta su capital, mientras tanto el trabajador aporta su trabajo y sus diferentes habilidades, por lo que existen intereses para ambas partes.”<sup>15</sup>

Esta teoría fue descartada en virtud, ya que en el contrato de sociedad, dos personas convienen en aportar a la sociedad bienes o servicios, con el fin de llevar a cabo una actividad mercantil y de ello fraccionar las ganancias, lo cual no sucede en la relación de trabajo, ya que aquí existe la prestación de un servicio personal subordinado, existiendo intereses diferentes entre las partes.

b. Teoría del arrendamiento: esta teoría tiene como antecedente el arrendamiento de servicios *locatio conductio operarum*, del derecho Romano. Manuel Planiol expuso que: “la cosa arrendada es la fuerza de trabajo, que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra, como la de una máquina o un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas”.<sup>16</sup>

c. Teoría de la compra venta: esta teoría fue sostenida por el jurista Francesco Carnelutti, este consideraba que existía una similitud entre la energía eléctrica y la fuerza de trabajo por lo que señalaba que “el objeto del contrato no es la fuente de la energía sino la energía misma y esta no puede ser objeto de arrendamiento, pues en el contrato de arrendamiento debe devolverse la cosa recibida, lo que no puede ocurrir

---

<sup>15</sup> Loyzaga de la Cueva, Octavio. **Comentarios acerca del contrato de trabajo y relación de trabajo.** Pág. 3.

<sup>16</sup> *Ibid.* Pág. 4.

con la energía.....recibida”. Asimismo, P. Bureau señalaba al respecto que: “entre empresario y trabajador no media otra relación que la cierta entre un vendedor y un comprador”.<sup>17</sup> Esta teoría señalaba que el empresario compraba los servicios de un trabajador y que el salario era la paga que se daba por tal servicio.

## **2.6 Regulación legal**

Manifestado lo referente a la relación de trabajo y teniendo claro lo que es, ubicamos su regulación legal en el enunciado del primer párrafo del Artículo 19 del Código de Trabajo, el cual establece lo siguiente: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el artículo precedente”.

---

<sup>17</sup> **Ibid.**

## CAPÍTULO III

### 3. Contratos administrativos

El Estado es el ente encargado de velar por satisfacer las necesidades de sus habitantes, lo cual se encuentra expresado en el título I de la Constitución Política de la República de Guatemala, al establecer: “La persona humana, fines y deberes del Estado” “Artículo primero. Protección a la persona. El estado de Guatemala se organiza para proteger a la persona y a la familia; su fin supremo es la realización del bien común”.

Es a través de la actividad administrativa que el Estado garantiza el cumplimiento de sus fines primordiales, suministrados por medio de la prestación de los servicios públicos que da a la población.

El satisfacer las necesidades de los habitantes es una tarea complicada para el Estado, por lo que la contratación administrativa es indudablemente fundamental para el funcionamiento de este, ya que es a través de ella con que se dota de los medios necesarios para su funcionamiento.

### 3.1 Antecedente histórico

En épocas antiguas, la administración pública ha sido utilizada en beneficio de una clase social privilegiada, siendo la del monarca absoluto, el cual no le daba importancia y desobedecía la norma jurídica. Esto cambió al darse la revolución Francesa en 1789, ya que el monarca dejó de tener la potestad que ejercía, y la administración pública asumió como objetivo prestar un servicio al ciudadano.<sup>18</sup>

Con el paso del tiempo, la administración pública fue evolucionando, esto derivado de la revolución antes referida, sus actos y actividades eran públicas, ya que prevalecían los intereses de la sociedad, del colectivo sobre el interés particular, por lo que se crearon normas jurídicas de carácter público, concibiendo con ello, al derecho administrativo.

En los primeros pasos del surgimiento del derecho administrativo, el ente administrativo creía que era capaz de atender todas las necesidades de los ciudadanos, por lo que en ese momento no creía necesaria la intervención de los contratos administrativos.

Con movimientos revolucionarios apunta Héctor Ramón Torres Córdova: “la concepción del Estado empieza a evolucionar hacia lo que hoy conocemos como

---

<sup>18</sup> Torres Córdova, Héctor Ramón. **Teoría general del contrato administrativo**. <http://www.monografias.com/trabajos16.shtml>. (15 de junio de 2015).

Estado Social de Derecho, es decir, un Estado preocupado por el bienestar medio de la mayoría de los ciudadanos y que, para conseguir tal objetivo, fomenta, por una parte, la actividad económica privada, fortaleciendo las infraestructuras y el entramado económico y social del país y, por otra parte, interviene corrigiendo desigualdades y prestando un mayor número de servicios a los ciudadanos”.<sup>19</sup>

Como se ha puntualizado, la actividad administrativa del Estado va dirigida a todos los ciudadanos, por lo que se requiere un mayor número de necesidades por satisfacer, es por ello que el Estado crea la contratación administrativa, con un medio que permitía contratar los servicios de personas, para que estos lleven a cabo una actividad administrativa el cual ayude a la extensión de la prestación de un servicio público.

### **3.2 Definición**

Es a través de la contratación administrativa, en que el Estado se dota de servicios para satisfacer necesidades.

Como bien se ha estudiado, el contrato es un acuerdo de voluntades, en este caso que se da entre el Estado y los particulares.

---

<sup>19</sup> **Ibid.**

Según Fernández Ruiz, citado por Hugo Calderón, expresa que: “debe prevalecer, en nuestra opinión, un criterio mixto que permita considerar como contratos administrativos aquellos en los que una de las partes sea la administración pública, en ejercicio de una función administrativa, con observancia de formalidades especiales, y contenido de cláusulas exorbitantes de derecho privado, más no contrarían al derecho público, o al logro de la utilidad pública, por lo que Hugo Calderón propone definir: “Contrato administrativo celebrado por un particular, o varios, y la administración pública, en ejercicio de función administrativa, para satisfacer el interés público, con sujeción a un régimen exorbitante de derecho privado”<sup>20</sup>

Para Cabanellas el contrato administrativo es “el celebrado entre la administración, por una parte, y un particular o empresa, por la otra, para realizar una obra pública, explotar un servicio público u obtener la concesión de alguna fuente de riqueza dependiente de la entidad de derecho público”.<sup>21</sup>

Señala Forsthofftn, “contrato de derecho público son todos aquellos en que aparece la imposición unilateral de obligaciones estatales por medio de las funciones de creación normativa y ejecutiva que se complementan por actos jurídicos bilaterales en forma de contratos, convenios, acuerdos etc., todos los cuales tienen en común el emanar de la manifestación de una voluntad coincidente de las partes.”<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Calderón Morales, Hugo Haroldo. **Teoría general del derecho administrativo I.** Tomo I. Pág. 507.

<sup>21</sup> Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 340.

<sup>22</sup> Ubidia, Celia. **Los contratos públicos.** <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco1/contrapublico.htm>, (18 de junio de 2015).

Los autores como Dromi y Silva Cimma, definen al contrato administrativo como: “un negocio u acto jurídico bilateral celebrado entre la Administración Pública y un particular, que, en tanto persiguen un fin público, se encuentran sometidos a normas de derecho público”.<sup>23</sup>

El doctor Richard J. Martin Tirado, manifiesta que la “contratación administrativa no es más que una categoría jurídica en virtud de la cual se crean, regulan, modifican o extinguen relaciones jurídicas patrimoniales y que presentan con respecto de los contratos privados, ciertas particularidades por encontrarse sometidas a normas de derecho público, que determinan de manera subyacente su contenido, principalmente, por el ámbito dentro del cual enmarca su actuación la administración pública”.<sup>24</sup>

Es importante señalar para el enriquecimiento del tema de los contratos administrativos algunas de sus características fundamentales:

a. Juridicidad y legalidad: por ser el contrato administrativo un acto de la administración pública, este debe ser fundamentado en ley.

b. Bilateral: ya que existe un vínculo entre los órganos administrativos del Estado y los particulares.

---

<sup>23</sup> Martin Tirado, Richard J. **El laberinto estatal: historia, evolución y conceptos de la contratación administrativa en el Perú**. Pág. 2.

<sup>24</sup> **Ibid.**

c. Cláusulas exorbitantes: dentro de la contratación administrativa, el Estado tiene una ventaja preferente en la contratación, garantizándole el control, asimismo, la fiscalización del contrato.

c. Preferencia del Estado: Hugo Calderón, manifiesta que: “la administración pública, investida de poder público, impone sus condiciones para contratar con los particulares y en su caso, para obligar al cumplimiento coactivo del contrato” <sup>25</sup>

Esta característica se puede observar en el momento cuando una institución del Estado, desea adquirir la prestación de un servicio, equipo de cómputo, instrumentos de limpieza y otros. La institución deberá elaborar las bases y especificaciones que servirán como referencia del evento que se llevara a cabo, en el cual se consignan los documentos y especificaciones técnicas que cada oferente (particular) deberá presentar para poder participar. En este tipo de eventos las ofertas, deben ajustarse a las bases y especificaciones técnicas solicitadas, de lo contrario las ofertas son rechazadas.

En los eventos de contrataciones que se celebran con la administración pública, se puede observar que como se mencionó el régimen jurídico exorbitante, ya que por el interés social que se protege, el oferente (particular) no tiene la facultad de proponer

---

<sup>25</sup> Calderón Morales. **Op. Cit.** Pág. 497.

sus condiciones y lo que más le sea de conveniencia, ya que este debe apegarse a lo solicitado por la administración pública.

Por lo expuesto por los autores referidos definiría el contrato administrativo, como aquel que se celebra entre órganos del Estado, o entre este y los particulares del cual nacen derechos y obligaciones recíprocos y es a través de este mecanismo que el Estado contrata los servicios de diferentes categorías, con el fin de cumplir su objetivo primordial el cual se enfatiza en satisfacer las necesidades de la población.

### **3.3 Elementos**

Para la subsistencia de un contrato administrativo, es ineludible que existan los elementos necesarios para su concepción. Los elementos de este tipo de contratos se dividen en elementos esenciales básicos, o elementos esenciales propiamente dichos, y elementos esenciales presupuestos.<sup>26</sup>

Los elementos esenciales básicos, o elementos esenciales propiamente dichos, son aquellos que a falta de uno de estos elementos, provoca la no existencia del contrato. Estos elementos son el consentimiento y el objeto.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Escola, Hector Jorge. **Tratado integral de los contratos administrativo**. Volumen I. Pág. 185.

<sup>27</sup> **Ibid.**

a. El consentimiento: este elemento es esencial en todo tipo de contratación, ya que aquí va implícita la voluntad de dos partes, en la cual convienen en crear derecho y obligaciones recíprocas.

b. El objeto: Escola, señala que “el objeto del contrato, puede ser una cosa o un hecho, una prestación que esté en el comercio”.<sup>28</sup>

El Código Civil Guatemalteco señala el objeto del contrato al establecer en el Artículo 1538 que: “No solo las cosas que existen pueden ser objeto de los contratos, sino las que se espera que existan; pero es necesario que las unas y las otras estén determinadas, a lo menos en cuanto a su género”.

El objeto es una cosa, algo, que necesite una de las partes contratantes y que puede ser proporcionado por la otra; por lo que puede señalar que dentro de la administración pública, el objeto es el medio con el cual se va a satisfacer una necesidad, a través de la prestación de un servicio público.

Otros elementos de los contratos administrativos, son los elementos esenciales presupuestarios, estos son necesarios para la formación de los elementos esenciales básicos, estos contribuyen a su perfeccionamiento. Estos son los siguientes:

---

<sup>28</sup> *Ibid.* Pág. 194.

a. Los sujetos: son las partes inmersas en la celebración de la contratación, recordando que una de ellas es un órgano administrativo. Es necesario que existan dos partes, (una persona y un órgano administrativo o dos órganos administrativos) ya que de ello deviene la manifestación de voluntad de celebración de un contrato administrativo.

b. La competencia y la capacidad: Escola, al respecto expone que: "para que el contrato administrativo adquiera validez, para que exista en toda su plenitud, es menester que los sujetos que lo celebran – el órgano administrativo o en general la administración, por un parte, y el sujeto particular por la otra – hayan actuado dentro de su aptitud legal para obligarse, aptitud que para la administración se denomina "competencia", mientras que para el sujeto particular constituye su "capacidad".<sup>29</sup>

c. La causa: son las diferentes circunstancias que causaron que la administración pública necesite satisfacer alguna necesidad, a través de una contratación de algún producto y servicio de diferente índole.

d. La finalidad: es el objetivo que la administración pública desea que se cumpla, con la contratación administrativa, dirigida a en satisfacer las necesidades de la población.

---

<sup>29</sup> **Ibid.** Pág. 200.

### 3.4 Clasificación

Los contratos administrativos más importantes son los siguientes:

a) Contrato de obra pública: como su nombre lo indica, son utilizados dentro de la administración pública para llevar a cabo una obra, con el fin de construir, modificar o darle mantenimiento a un inmueble o de una carretera, etc.

b) Contrato de suministros: son utilizados por la administración pública, para dotarse de equipo de oficina, asimismo, de cómputo, muebles y otros”.

c) Concesión de servicios públicos: de esta clase de contratación hare referencia a lo regulado en el Artículo 95 de la Ley de contrataciones del Estado el cual regula que: “Para los fines de esta Ley se entiende por concesión la facultad que el Estado otorga a particulares, para que por su cuenta y riesgo construyan, produzcan, monten, instalen, mejoren, adicionen, conserven, restauren y administren una obra, bien o servicio público, bajo el control de la entidad pública concedente, con o sin ocupación de bienes públicos, a cambio de una remuneración que el particular cobre a los usuarios de la obra, bien o servicio”.

## CAPÍTULO IV

### **4. Contratos de servicios técnicos y profesionales**

Esta modalidad de contratos es utilizada en el sector público, ya que a través de ellos el Estado, contrata servicios de un técnico o un profesional, por lo que se crea un vínculo por medio del cual el contratista presta un servicio dentro del sector público, a cambio de la cancelación de los honorarios por el servicio prestado.

Es importante definir lo que es un técnico y un profesional, ya que ambos son contratados dentro del sector público a través de un contrato administrativo, pero los servicios que presta cada uno son diferentes.

El concepto de técnico es un derivado del vocablo griego téchne, que tiene como significado ciencia o arte. El concepto de un técnico se le daba a una persona que llevaba a cabo un procedimiento que tiene como objetivo la obtención de un resultado o fin, el cual llevaba a cabo con satisfacción en base a los conocimientos de arte que dominaba.

De igual manera se puede nombrar técnico como el concepto lo indica a aquel que domina una técnica. Puede tratarse de un grado o calificación al que se accede a partir

de la educación formal, como en el caso de los técnicos químicos o técnicos en radiología. El técnico conoce diversas herramientas, ya sean intelectuales o físicas, que le permiten ejecutar la técnica en cuestión.<sup>30</sup>

De las definiciones anteriores y por la línea que se sigue dentro de la administración pública, las actividades que realiza un técnico son dirigidas a la realización de un arte o un oficio específico, ya que en una institución pueden existir técnicos de mantenimiento, técnicos en computación, técnicos en archivo, etc, actividades que no requieren cierto grado de dificultad en la ejecución de las mismas.

Las actividades que desempeña un profesional, si tiene un mayor grado de exigencia, esto por el nivel académico y conocimientos que ha adquirido.

Cabanellas define profesional: "Concerniente a una profesión. Relativo al magisterio, enseñanza o profesorado. Quien por profesión o habito desempeña una actividad que constituye su principal fuente de ingresos".<sup>31</sup>

Cuando se escucha que una persona es profesional viene la idea de que es alguien que tiene conocimientos formales y especializados en alguna materia. Se entiende que para que una persona sea profesional, debe cursar un pensum de estudios

---

<sup>30</sup> **Definición de técnico.** <http://definicion.de/tecnico/#ixzz3e0MdEELL> (24 de junio de 2015).

<sup>31</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental.** Pág. 260.

universitarios, asimismo, deberá someterse a un examen técnico profesional y trabajo de tesis, posterior a esto se le otorgará el título académico que avale los conocimientos adquiridos y la idoneidad para el ejercicio de la profesión respectiva.

El título XII del Código Civil regula lo referente al contrato de servicios profesionales, por lo que el Artículo 2027 de la Ley en mención establece que: “Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago”

Dentro del requerimiento que se hace de la contratación dentro de la administración pública de los servicios de un técnico y un profesional, si se encuentran bien enmarcado la diferencia de las actividades que cada uno va a desempeñar. Cada uno deberá presentar ciertos documentos que se le requerirán para la contratación respectiva que servirá de soporte para la misma. El profesional deberá adjuntar dentro de la papelería solicitada, el colegiado activo y fotocopia del título que lo acredite como tal en la actividad que va a ejercer.

Los servicios de un profesional pueden ser distorsionados, ya que existen personas que sin contar con un título que lo acredite como tal ejercen actos propios de un profesional, siendo esto penado por la ley penal, tipificado como un delito de usurpación de calidad, regulado en el Artículo 336 de Código Penal el que establece que: “Quien se arrogare título académico o ejerciere actos que competen a profesionales, sin tener título o

habilitación especial, será sancionado con prisión de cinco a ocho años, y multa de cincuenta mil a doscientos mil quetzales”.

#### 4.1 Definición

El contrato de servicios técnicos y profesionales es aquel en virtud del cual un técnico o un profesional presta un servicio a una persona y a cambio de la prestación de ese servicio, se le cancela el pago de honorarios.

El contrato de prestación de servicios es: el contrato en virtud del cual una parte, llamada profesionista o técnico, se obliga a efectuar un trabajo que requiere para su realización, preparación técnica, artística y en ocasiones título profesional a favor de otra persona llamada cliente, a cambio de una remuneración llamada honorarios.<sup>32</sup>

Es este tipo de contratos el técnico o profesional tiene cierta independencia, ya que a este solo se le da la instrucción para que realice cierta actividad, señalando una fecha de entrega del producto, por lo que el contratista no está a la disposición del que solicita sus servicios, ya que no cumple con una jornada de trabajo.

---

<sup>32</sup> Wikipedia. **Contrato de prestación de servicios**. [https://es.wikipedia.org/wiki/Contrato\\_de\\_prestacion\\_de\\_servicios](https://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_de_prestacion_de_servicios) (26 de junio de 2015).

De esta modalidad de contratación se generan ciertos derechos y obligaciones para las partes por lo que tomare como referencia lo regulado en el título XII del Código Civil.

Obligaciones del técnico y profesional.

- a. Prestar sus servicios con toda dedicación y diligencia, de acuerdo a lo contratado.
- b. Cuando ya no puede seguir desempeñando el servicio contratado, deberá avisar con la debida a anticipación.
- c. Sera responsable de los daños y perjuicios que cause, por dolo, culpa o ignorancia inexcusable.
- d. Deberá guardar el secreto de su cliente.

El incumplimiento de esta obligación trae consigo una consecuencia jurídica ya que el Código Penal, lo tipifica como delito, a lo que establece el Artículo 223: Revelación de secreto profesional. "Quien, sin justa causa revelare o empleare en provecho propio o ajeno un secreto del que se ha enterado por razón de su estado, oficio, empleo, profesión o arte, sin que con ello ocasionare o pudiere ocasionar perjuicio será

sancionado con prisión de seis meses a dos años y multa de quinientos a cinco mil quetzales”.

El que contrata los servicios deberá cancelar los honorarios por la prestación de los mismos. Si este no estuviera satisfecho por el servicio prestado, podrá rescindir el contrato.

La principal obligación del cliente, es pagar los honorarios pactados.

## **4.2 Características**

Los contratos de servicios tienen cierta similitud con los contratos de trabajo, por lo que señalaré algunas de sus características.

1. Es bilateral: ya que de este nacen obligaciones para ambas partes, como se hizo referencia el técnico o profesional, está obligado a prestar sus servicios con dedicación y diligencia de acuerdo a lo contratado, y el contratante deberá cancelar los honorarios, por lo servicios prestados.

2. Es consensual: ya que el contrato de prestación de servicios, se perfecciona con la manifestación de voluntad de las partes al celebrarlo.

3. Es oneroso: ya que de la celebración del contrato derivan beneficios y obligaciones recíprocos. El beneficio que percibe el técnico o profesional es el recibir la cancelación de sus honorarios y la obligación deviene al prestar los servicios contratados. Por la otra parte el contratante se beneficia del servicio que el contratista le preste, por lo cual deberá cancelar una suma en concepto de honorarios.

4. Es principal: ya que no depende de otro contrato para su subsistencia.

5. Intuitus personae: es necesario que el que preste los servicios sea una persona idónea para desempeñar los mismos, la cual deberá tener los conocimientos y la técnica necesaria, asimismo, deberá tener cualidades para llevar a cabo la prestación de los servicios.

### **4.3 Elementos**

El contrato de prestación de servicios reúne ciertos elementos los cuales son fundamentales para que subsista, por lo que hare mención de los elementos personales y reales.

Por la característica de bilateralidad de los contratos de servicios, siempre tienen que existir dos elementos personales para que este se lleva a cabo los cuales son el profesional o técnico y el cliente.

Como bien se puntualizó en las definiciones de profesional y técnico, se tiene claro que es el elementos personal que presta sus servicios a otro llamado cliente. Tanto el técnico como el profesional pueden prestar sus servicios en varias modalidades:

En forma liberal: como su nombre lo indica el técnico o profesional, es independiente, libre de ejercer su arte o profesión, por lo que el cliente al necesitar los servicios, acudirá al técnico o profesional. La prestación de los servicios es de forma liberal, ya que no se está sujeto a un horario de trabajo ni existente una subordinación, solo se llevará a cabo el servicio solicitado, por el cual se cancelaran honorarios, los cuales serán pactados por las partes.

En relación de dependencia: esto es lo que ocurre y es muy común en la contratación de servicios técnicos o profesionales, ya que la persona que contrata los servicios dota de equipos de cómputo, enseres al técnico o profesional. En este tipo de contratación, el contrato de servicios reúne todos los elementos necesarios para consolidarse en una contratación laboral, ya que existe una subordinación del técnico o profesional hacia la persona que contrata sus servicios y de ellos se desprende el pago de los honorarios.

En forma mixta: se refiere a los técnicos o profesionales que prestas sus servicios de medio tiempo en relación de dependencia y otro medio tiempo ejercen servicios de forma liberal. Esta modalidad la podemos observar y es muy común dentro de la administración pública, cuando se contratan los servicios de un asesor, quien prestas sus servicios por medio tiempo desarrollando una actividad en beneficio de la administración pública y el otro medio tiempo en su oficina profesional, ejerciendo libremente su profesión.

El otro elemento personal de este tipo de contratación es el cliente, quien es la persona que contrata los servicios del técnico o profesional.

Los elementos reales del contrato de servicios técnicos o profesionales son: los servicios prestados por el técnico o profesional y los honorarios.

Los servicios prestados: son las diferentes actividades que el técnico o profesional van a llevar a cabo en base a los conocimientos que estos posean.

Los honorarios: para Cabanellas es la “Remuneración, estipendio o sueldo que se concede por ciertos trabajos. Generalmente se aplica a las profesiones liberales, en que no hay relación de dependencia económica entre las partes, y donde fija libremente su retribución el que desempeña la actividad o presta los servicios.”<sup>33</sup>

---

<sup>33</sup> Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 153.

que no hay relación de dependencia económica entre las partes, y donde fija libremente su retribución el que desempeña la actividad o presta los servicios.”<sup>33</sup>

#### **4.4 Naturaleza jurídica**

Hay varias teorías que exponen sobre la naturaleza jurídica del contrato de prestación de servicios.

La civilista: esta argumenta que el contrato de prestación de servicios es de naturaleza civil, ya que la forma de prestar los servicios tienen similitud con en el contrato de locación de servicios del derecho romano.

La corriente laboralista: esta corriente consideraba que si el contrato de servicios concuerdan todos los elementos de un contrato de trabajo, este es de naturaleza laboral.

En mi opinión, el contrato de servicios técnicos y profesionales aunque se le quiera tergiversar su verdadera naturaleza, por un contrato de otra índole, reúne todos los elementos de un contrato individual de trabajo, ya que sus elementos personales y

---

<sup>33</sup> Cabanellas. *Op. Cit.* Pág. 153.

reales son los mismos, pero se le quiere dar otra figura para evitar el pago de prestaciones laborales, por parte del empleador al trabajador.



## **CAPÍTULO V**

### **5. Desnaturalización del contrato individual de trabajo en las contrataciones celebradas bajo los renglones presupuestarios del subgrupo 18**

El presente capítulo es la parte medular del presente trabajo de tesis, por lo que es importante hacer un breve análisis sobre los antecedentes de las contrataciones de carácter temporal, ya que esto ayudara a la mejor comprensión del tema, pues en el futuro el material podrá ser de consulta para profesionales y estudiantes.

#### **5.1 Antecedentes**

El contrato individual de trabajo ha sido objeto de muchas tergiversaciones, ya que en el pasado como en la actualidad, este ha sido objeto de cambios ocasionados por pensamientos económicos e ideológicos, por lo que se han creado modalidades de contrataciones que desvirtúan la verdadera naturaleza del contrato individual de trabajo. Estas modalidades de contratos se han inclinado en todo tiempo en beneficio de la parte empleadora.

Es importante hacer una breve reseña sobre lo ocurrido en los años 70, a nivel mundial, ya que dicha época se vivía una crisis económica por lo que surge el

pensamiento económico e ideológico denominado neoliberalismo siendo sus principales precursores Milton Friedman y F, Von Hayec, quienes fundamentaban sus teorías en el individualismo y la libertad de empresa, asimismo, consideraban que era necesario el desaparecimiento de programas de seguridad social, programas de construcción de vivienda por el Estado, leyes de salario mínimo, legislación a favor de los sindicatos; para esta corriente lo importante era maximizar ganancias de los empresarios privados.

Esta corriente ubicaba al trabajador en un plano de desigualdad, ya que al incrementarse las ganancias se aumentaba la explotación, y generaba reducciones de los salarios, el incremento de los precios de los productos básicos y servicios. La distribución de la riqueza no era equitativa pues solo la gozaban los grandes empresarios.

Pensamientos económicos e ideológicos han contribuido con lo que hoy en día se conoce como la flexibilidad laboral, esta se encuentra ligado a las medidas de regulación del mercado laboral en lo que respecta a la libre contratación y el contrato individual de trabajo, logrando con ello la flexibilización de las medidas impuestas por los trabajadores sindicalizados.

La flexibilidad laboral, aportó técnicas dirigidas a incrementar la competitividad y la productividad de las empresas, con el fin de rebajar el costo de la producción de igual

manera, disminución del poder de los sindicatos, ocasionando debilidad en los principios ideológicos de derecho del trabajo. Estas nuevas técnicas aportadas por la flexibilidad laboral era dirigida a rebajar el pago de los trabajadores, por medio de contrataciones temporales las cuales permitían al empleador evitar pagar una cantidad elevada de prestaciones laborales de un trabajador permanente, y optar con emplear a otro con necesidad de trabajar y con menos experiencia, el cual aceptará un salario más bajo.

Los que contradicen la corriente de la flexibilización consideran que se desprotege al trabajador de sus derechos laborales, obstaculizando el ejercicio efectivo de los derechos laborales por parte de asociaciones de trabajadores o sindicatos.

La tasa de desempleo que han causado las contrataciones de carácter temporal ha sido de gran impacto en Europa como en América Latina, ya que este fenómeno social no se ha podido combatir, porque los gobiernos que a sabiendas del mal que genera en la economía del trabajador no optan por erradicarla.

En Guatemala la flexibilidad laboral ha sido utilizada por el Estado, ya que por la necesidad de contratar los servicios de un técnico o profesional, le permite llevar a cabo esa contratación de una manera fácil y sencilla, de igual manera cancelar el pago de honorarios de una forma rápida, evitando con ello mayor trámite.

La realización de contrataciones de carácter temporal sigue siendo practicada en la actualidad en Guatemala, y se han creado contrataciones flexibles, con las cuales se despoja al contrato individual de trabajo de sus elementos esenciales.

El gobierno de Guatemala, ha practicado las contrataciones de tipo temporal, las cuales se encuentran contempladas en el Acuerdo Ministerial número 215-2004, manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala, del cual puntualizaremos en el desarrollo del presente capítulo.

## **5.2 Derecho comparado**

Las contrataciones de carácter temporal han sido practicadas en Europa como en América, pero haremos referencia a la legislación peruana, en donde se ha llevado a la práctica las contrataciones temporales, las cuales son nombradas en la legislación referida como contrataciones sujetas a modalidad.

La legislación peruana clasifica la flexibilidad laboral en interna y externa, manifestando que la primera es la que afecta una relación de trabajo ya existente con anterioridad

entre las partes y la segunda afecta las formas de contratación o de terminación del contrato de trabajo.<sup>34</sup>

El Decreto número 728 que regula la Ley de Fomento del Empleo, introdujo a la legislación Peruana, mecanismos de flexibilización ya que en el Decreto en mención se establecieron contratos de trabajo sujetos a modalidades, los cuales otorgan al empleador la facilidad de contratar temporalmente a un trabajador cuando y el tiempo que lo necesite, ya que el corto plazo de una contratación reduce el costo de la mano de obra, de igual manera se reduce el grado de responsabilidad del empleador, cuando quiera dar por finalizado del contrato.

Las modalidades de los contratos contenidos en el Decreto 729 de Perú, pone en manifiesto la inclinación en beneficio hacia el empleador, ya que regula la forma de eximir a este de responsabilidades, pues al finalizar el plazo de un contrato sujeto a modalidad, el trabajador no tiene el derecho a reclamar indemnización y por otra parte si el empleador quiere dar por finalizado el contrato antes del plazo pactado, este lo podía hacer y el trabajador no tiene el derecho a ser reinstalado, pero si a la solicitud de reclamación de sueldos dejados de percibir.

---

<sup>34</sup> Pereira de Sousa, Roberto Juan Servat. **Causas de desnaturalización de los contratos de Trabajo sujetos a modalidades en la legislación Peruana.** Pág. 2.

La ley de fomento del empleo de la Legislación Peruana, fue integrada como texto único ordenado en la Ley de productividad y competitividad laboral, dentro de la cual se buscó mecanismos de protección en las contrataciones sujetas a modalidades, optando por dar prioridad a la contratación por tiempo indefinido.

El gobierno peruano, a través de las Leyes mencionadas, ha tratado la manera de encontrar mecanismos de protección para el trabajador ante tales contrataciones, pero estas no han sido suficientes ya que actualmente se sigue con esta práctica, y existen posibles soluciones, pero como sucede en todo gobierno, estos proyectos quedan engavetados o en espera, ya que nunca son aprobados por el órgano legislativo correspondiente. Derivado de la inoperancia de mecanismos creados por la legislación Peruana, cuando un trabajador es despedido y este fue contratado bajo un contrato sujeto a esta modalidad, este tendrá que acudir a un órgano jurisdiccional y reclamar las prestaciones que le corresponden, asimismo, si el trabajador así lo decide, podrá solicitar que se le reincorpore a su puesto de trabajo, por lo que el juez competente tendrá que evaluar en cada caso concreto, las pruebas que se presenten y resolver sobre la naturaleza del contrato.

Existe mucha similitud entre la legislación peruana y la guatemalteca, en cuanto a las contrataciones temporales, lo que sí es importante mencionar y destacar es que el gobierno Peruano, a través de la legislación vigente, ha creado mecanismo con los cuales ha contribuido a dar una protección a los trabajadores frente a las

contrataciones temporales, lo que a la larga ha ayudado en poco al trabajador, pero de parte del Gobierno en mención, si existe la intención de tutelar al trabajador ante tales contrataciones. El Gobierno de la República de Guatemala, actualmente no cuenta con un proyecto que dé protección a los trabajadores que presten sus servicios por medio de un contrato temporal. Se puede ver la falta de interés que el Gobierno ha prestado hacia este tema, derivado de ello, el trabajador que quiere reclamar ante un despido deberá acudir a un órgano jurisdiccional competente, para que este decida sobre la procedencia o improcedencia de la petición solicitada por el trabajador.

### 5.3 Características

Según la enciclopedia electrónica wikipedia la desnaturalización es, "alterar una sustancia o cosa de tal forma que deje de ser apta para determinados usos"<sup>35</sup>

La desnaturalización en un contrato individual de trabajo, tiene lugar cuando ha este se le sustraen sus elementos esenciales, a través de contratos de carácter temporal, los cuales llevan inmersos cláusulas ipso jure, derivado de ello el trabajador que celebra ese tipo de contrataciones, se le despoja de los derechos laborales que las leyes otorgan a su favor. Las características que adquiere un contrato individual de trabajo,

---

<sup>35</sup>Wikipedia. **Definición de desnaturalización**. <http://es.thefreedictionary.com/desnaturalizar>. (28 de junio de 2015).

cuando es despojado de sus elementos esenciales, a través de celebraciones de contrataciones de carácter temporal son las siguientes:

a. Se vulnera el principio de tutelaridad, ya que con la celebración de los contratos de carácter temporal, no se le da una protección jurídica preferente al trabajador frente al patrono, al contrario se le deja en un plano de desigualdad.

b. Las reglas que rigen dichas contrataciones son ipso jure, ya que disminuyen y tergiversan los derechos del trabajador.

c. Transgreden el principio de irrenunciabilidad, porque se despoja al trabajador de los derechos que las leyes laborales otorgan a su favor.

El Acuerdo Ministerial número 215-2004, manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala, establece que los que prestan servicios de carácter temporal bajo los renglones presupuestarios del subgrupo 18, prestan servicios al Estado con carácter estrictamente temporal y sin relación de dependencia, por lo que con estas modalidades de contrataciones se despojó al trabajador de los derechos laborales que le corresponden, como derecho a vacaciones, licencias con goce de sueldo, las mujeres que se encuentran en estado de embarazo al descanso

pre y post parto, licencia por lactancia y ni en caso de un despido a solicitar prestaciones laborales.

#### **5.4 Clases de renglones presupuestarios del subgrupo 18, descritos en el manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala**

El Organismo Ejecutivo está integrado por varios Ministerios, los cuales actualmente celebran y rigen sus contrataciones del renglón presupuestario del subgrupo 18, en el manual del cual se ha hecho referencia en el presente capítulo. Un Ministerio que no queda excluido de celebrar contrataciones bajo el renglón en mención, es el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de cual puntualizaré.

En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, se celebran contrataciones bajo los renglones presupuestarios del subgrupo 18, contrataciones que vulneran los derechos de los trabajadores que son contratados a través de los renglones de gasto en mención. Es infundado pensar que el ente rector de velar por los derechos de los trabajadores, permita que dentro de ella se lleven a cabo contrataciones de carácter estrictamente temporal, ya que este a sabiendas de las garantías mínimas que otorgan las normas laborales, sigue practicando dichas contrataciones.

El manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala, establece y describe los diferentes grupos, subgrupos y renglones del gasto, incluyendo los del subgrupo 18, como un renglón asignado para la prestación de servicios técnicos y profesionales, los cuales comprenden gastos en concepto de honorarios por servicios técnicos, profesionales, consultoría y asesoría, relacionados con estudios, investigaciones, análisis, auditorías, servicios de traducción simultánea, actualizaciones artísticas y deportivas, capacitación y sistemas computarizados, prestados al Estado con carácter estrictamente temporal y sin relación de dependencia.

Haré referencia de los renglones presupuestarios del subgrupo 18, siguientes regulados en el manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala:

Renglón 181, estudios, investigaciones y proyectos de factibilidad. Comprende gastos por servicios relacionados con estudios, investigaciones y proyectos de factibilidad.

Renglón 182 servicios médico-sanitarios. Comprende retribuciones por servicios profesionales y técnicos médico-sanitarios. Este es utilizado para la contratación de servicios prestados por médicos o enfermeras.

Renglón 183 servicios jurídicos. Comprende retribuciones por servicios profesionales y técnicos de carácter jurídico. Este renglón está asignado para la contratación de los profesionales del Derecho.

Renglón 184 servicios económicos, contables y de auditoría. Comprende retribuciones por servicios profesionales de carácter económico, contable y de auditoría.

Renglón 185 servicios de capacitación. Comprende la retribución de servicios brindados por profesionales, expertos, docentes, instructores, etc. para organizar y dictar cursos de capacitación en sus distintas modalidades (congresos, seminarios, talleres, círculos de calidad, modalidad presencial y a distancia, etc.) Incluye además gastos para la realización de seminarios, talleres, reuniones de trabajo, etc., y la logística correspondiente a los eventos que se realicen.

Renglón 188 Servicios por actuaciones artísticas y deportivas. Gastos diversos por servicios contractuales prestados por artistas, empresas y compañías nacionales y extranjeras por actuaciones o trabajos artísticos, y por deportistas nacionales y extranjeros de clubes o empresas deportivas. A través de este renglón se contratan los servicios de un cantante o músico.

Renglón 188 servicios de ingeniería, arquitectura y supervisión de obras. Comprende el pago por servicios relacionados con ingeniería, arquitectura y supervisión de obras. Dentro del Estado, este renglón se utiliza para la contratación de ingenieros y arquitectos que elaboran un plano para que se lleve a cabo la construcción de un edificio, carretera etc. De igual manera a través de este renglón presupuestario se contrata los servicios de un supervisor de obras.

Renglón 189 otros estudios y/o servicios. Comprende el pago por servicios técnicos, administrativos y profesionales no contemplados en los renglones anteriores.

En el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en particular y aunque el manual de clasificaciones presupuestarias para el sector público de Guatemala, establezca lo contrario, en mi opinión en este tipo de contrataciones concuerdan con todos los elementos de un contrato individual de trabajo, como lo es el vínculo económico-jurídico, que se enmarca en la retribución que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social como patrono, da al trabajador por los servicios prestados, la dependencia continuada existente, ya que el Ministerio en mención proporciona al trabajador los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, la dirección inmediata o delegada del patrono, al desempeñar el trabajador los servicios bajo la dirección del patrono o de su representante, la subordinación como elemento fundamental que se puede encuadrar, en la voluntad del trabajador de someterse a las instrucciones que le gire el empleador, por lo que al ejecutarse la instrucción girada, de

conformidad con lo regulado en el Artículo 19 del Código de Trabajo, existe un contrato individual de trabajo, el cual se perfecciona, con que inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios.

Los trabajadores que prestan sus servicios por medio de un contrato del renglón presupuestario del subgrupo 18, no tienen la calidad de servidores públicos, si no que se le da el carácter de contratista, definiéndose al trabajador de diferente manera pero teniendo el mismo significado, ya que todo contratista que presta servicios en el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, está subordinado a este de igual manera existe una dependencia continuada.

Lo que el referido Ministerio hace al desnaturalizar el contrato individual de trabajo, es que al redactarse un contrato de servicios técnicos y/o profesionales del renglón presupuestario del subgrupo 18, el contrato correspondiente, trae consigo inmersas cláusulas en la que se manifiesta que los servicios que prestará un contratista son de carácter profesional y/o técnico, por lo que no tendrá derecho a las prestaciones de carácter laboral que la Ley otorga a los servidores públicos, por cuanto que la retribución acordada no tiene la calidad de sueldo o salario sino de honorarios y como consecuencia el contrato no crea relación laboral entre las partes; por lo que a través de cláusulas enumeradas y contrarias a las Leyes laborales, se tergiversa la naturaleza del contrato individual de trabajo.

Las consecuencias que provocan la inserción de cláusulas que desvirtúan el contrato individual de trabajo, son sufridas por los trabajadores, ya que a través de este tipo de contrataciones se incumple indirectamente las normas laborales y los principios del derecho del trabajo como lo son la tutelaridad, la obligatoriedad y el principio evolutivo; ya que tomando en consideración que el derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador y al dejarlo desprotegido, a través de la puntual inobservancia de lo dispuesto en las leyes laborales, vulnerando en forma fraudulenta los derechos legalmente constituidos y reconocidos, ocasiona repercusiones en la economía del trabajador al despojarle de las prestaciones laborales a las cuales tiene derecho.

### **5.5 Efectos de la desnaturalización del contrato individual de trabajo**

Los efectos derivados de la desnaturalización que sufre el contrato individual de trabajo en las contrataciones celebradas bajo los renglones del subgrupo 18 son los siguientes:

1. Al momento de la celebración del contrato: a través de cláusulas ipso jure, al trabajador se le despoja de las prestaciones laborales a las que por Ley tiene derecho.
2. Las cláusulas ipso jure, inmersas en el contrato de carácter temporal indican que la modalidad de contratación, no se crea una relación entre ambas partes, lo cual no es

cierto ya que si existe una relación laboral, ya que los trabajadores contratados prestan sus servicios antes de la suscripción del mismo, lo que de conformidad con lo regulado en el Artículo 19 del Código de Trabajo, existe y se perfecciona un contrato individual de trabajo, ya que se dio inicio a la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios.

Por la necesidad económica y el desempleo que actualmente que se vive en Guatemala, un trabajador, en la actualidad y en la mayoría de casos este es impulsado, a aceptar las condiciones que el empleador le imponga, a sabiendas de que se le están violando de sus derechos laborales.

Efectos posteriores:

1. Por finalización del plazo establecido: el trabajador podrá acudir ante un órgano jurisdiccional y reclamar que se le paguen las prestaciones laborales que se le negaron, por el tiempo que prestó sus servicios.

2. En caso de rescisión antes de finalizar el plazo establecido en el contrato: en este caso el trabajador puede acudir al órgano jurisdiccional correspondiente, a solicitar su reinstalación al puesto que venía desempeñando, por lo que el trabajador deberá presentar las pruebas necesarias para que a través de la valoración de las mismas, se

declare procedente la reinstalación, de igual manera, podrá solicitar el pago de sueldos dejados de percibir. Este es un ejemplo claro el cual ha tenido lugar dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, ya que los órganos jurisdiccionales han emitido sentencias en donde se condena al Estado de Guatemala, a través de la autoridad nominadora el Ministerio en mención, al pago de prestaciones laborales y sueldos dejados de percibir, asimismo, a reinstalar a trabajadores.

En las solicitudes de los trabajadores que requirieron su reinstalación, asimismo, el pago de los salarios dejados de percibir, el órgano jurisdiccional en cada caso concreto, considero que aunque se le nomine como un contrato administrativo de prestación de servicios, existía un vínculo de carácter económico y jurídico entre el actor y la entidad nominadora, además que las funciones ejercidas por los denunciados eran de forma personal, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata de la autoridad inmediata superior de la entidad nominadora, ya que en el contrato suscrito entre las partes, se definen expresamente sus atribuciones, es decir que no estaba a discreción del actor qué actividades realizar para desempeñar su función; la prestación de los servicios antes de darse por finalizado el plazo del contrato, fue de forma continua e ininterrumpida, por lo que se dieron los elementos y circunstancias coincidentes con los presupuestos establecidos en el Artículo 18 del Código de Trabajo, lo cual reviste características de una relación de naturaleza laboral.

Por lo antes expuesto, la desnaturalización que se da en un contrato individual de trabajo por contrataciones de carácter temporal como las del renglón presupuestario del subgrupo 18, es demanda por el trabajador hasta el momento de finalizarse el plazo del contrato o al rescindirse el mismo y nunca se acciona al momento del inicio de la prestación de los servicios, por el miedo del trabajador de perder su trabajo.





## CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Al practicar las contrataciones de carácter temporal, en donde el trabajador no se le da la calidad de servidor público y por ello se le despoja de los derechos que las leyes laborales otorga a su favor, pareciera que el Estado olvidó el cumplimiento de los deberes fundamentales que debe garantizar. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, basado en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala celebra contrataciones de carácter temporal como las del subgrupo 18, contrataciones que contienen inmersas cláusulas que modifican la verdadera naturaleza del contrato individual de trabajo.

Al continuarse con esta práctica de contrataciones, no sólo se vulneran los derechos y las garantías mínimas e irrenunciables reconocidas al trabajador, sino que se sienta un mal precedente hacia las relaciones laborales dentro del sector privado, ya que el ente rector de defender los derechos de los trabajadores, es agresor de los mismos.

Por las diversas demandas que ha sido objeto el Ministerio en mención, debería trasladar a los trabajadores a un renglón presupuestario en el cual gocen de los derechos que las leyes laborales otorgan a su favor y con ello obtener un beneficio para ambas partes.



## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina. t. II. 21ª. ed. Ed. Heliasta. S.R.L.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Buenos Aires, Argentina. 10ª. ed. Ed. Heliasta. S.R.L. 1993.

CALDERON MORALES, Hugo Haroldo. **Teoría general del derecho administrativo I**. Guatemala. t. I. 1ª. ed. 2011.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México. t. I. Ed. Porrúa, S.A. 1984.

ESCOLA, Héctor Jorge. **Tratado integral de los contratos administrativos**. Buenos Aires, Argentina. vol. I. Ed. Depalma. 1977.

<http://definicion.de/tecnico/#ixzz3e0MdEELL>. **Definición de técnico**. (Consultado: 24 de junio de 2015).

LOYZAGA DE LA CUEVA, Octavio. **Comentarios acerca del contrato de trabajo y la relación de trabajo**. México. s.e. 2004.

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

MARTIN TIRADO, Richard J. **El laberinto estatal: historia, evolución y concepto de la contratación administrativa en el Perú**. s.l.i. s.e.

MOLINA, Luis Fernando. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala. 1ª. ed. Ed. Actualizada.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La relación de trabajo**. Ginebra. Conferencia internacional de trabajo, 95ª. Reunión. 2006. 1ª. ed. 2005.

PEREIRA DE SOUSA, Roberto Juan Servat. **Causas de desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad en la legislación Peruana**. Revista Peruana de derecho de la empresa. Enero 2005.

TORRES CÓRDOVA, Héctor Ramón. **Teoría general del contrato administrativo**. <http://www.monografias.com/trabajos16.shtml>. (Consultado: 15 de junio de 2015).

UBIDIA, Celia. **Los contratos públicos**. <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/eco1/contrapublico.htm>, (Consultado: 18 de junio de 2015).

Wikipedia. **Definición de desnaturalización**. <http://es.thefreedictionary.com/desnaturalizar> (Consultado: 28 de junio de 2015).

Wikipedia. **Contrato de prestación de servicios**. [http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato\\_de\\_prestaci3n\\_servicios](http://es.wikipedia.org/wiki/Contrato_de_prestaci3n_servicios) (Consultado: 26 de junio de 2015).

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo**. Congreso de la República de Guatemala, Decreto número 1441, 1961.

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

**Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala.**  
Ministerio de Finanzas Públicas. Acuerdo Ministerial número 215-2004.