

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



**CREACIÓN DE SANCIONES POR LA UTILIZACIÓN DE LA SIMULACIÓN DE
CONTRATOS PROFESIONALES EN LA RELACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

MARLON ROBERTO RUÍZ HERNÁNDEZ

GUATEMALA, MAYO DE 2017

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

**CREACIÓN DE SANCIONES POR LA UTILIZACIÓN DE LA SIMULACIÓN DE
CONTRATOS PROFESIONALES EN LA RELACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MARLON ROBERTO RUÍZ HERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, mayo de 2017

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

DECANO:	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL I:	Lic.	Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II:	Licda.	Rosario Gil Pérez
VOCAL III:	Lic.	Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV:	Br.	Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V:	Br.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Jorge Eduardo Ajú Icó
Vocal:	Lic.	Ronald David Orantes
Secretaria:	Licda.	Carmen Patricia Muñoz Flores

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Edgar Rolando Cuyún Bustamante
Vocal:	Licda.	Dilia Agustina Estrada García
Secretaria:	Licda.	Gloria Isabel Lima

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,
 21 de abril de 2015.

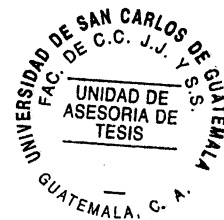
Atentamente pase al (a) Profesional, MELIDA JEANNETH ALVARADO HERNANDEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MARLON ROBERTO RUÍZ HERNÁNDEZ, con carné 200924672,
 intitulado CREACIÓN DE SANCIONES POR LA UTILIZACIÓN DE LA SIMULACIÓN DE CONTRATOS
PROFESIONALES EN LA RELACIÓN LABORAL GUATEMALTECA.

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.

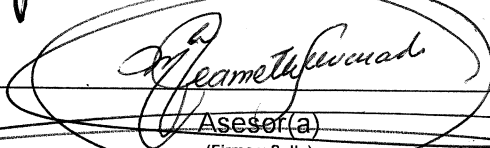
El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros 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 05/09/2016


 Asesor(a)
 (Firma y Sello)

Licda. Melida Jeanneth Alvarado Hernández
 ABOGADA Y NOTARIA





OFICINA JURÍDICA

ABOGADA Y NOTARIA

8va. Calle 6-06 zona 1, Edificio Elma, 3er. Nivel of. 305
Tel. 52047432

Guatemala, 02 de febrero de 2017.

Lic. Roberto Fredy Orellana Martínez
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.



Apreciable Licenciado:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesora de tesis del bachiller **MARLON ROBERTO RUÍZ HERNÁNDEZ**, la cual se titula: **CREACIÓN DE SANCIONES POR LA UTILIZACIÓN DE LA SIMULACIÓN DE CONTRATOS PROFESIONALES EN LA RELACIÓN LABORAL GUATEMALTECA**; declarando expresamente que no soy pariente del bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

DICTAMEN

- a) El tema respecto al contenido científico y técnico de la tesis, en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad; ya que trata de fortalecer y fomentar la participación del facilitador judicial y la aplicación de métodos alternativos de solución de conflictos para fortalecer el sector justicia, prevenir la violencia y dar acceso a la justicia a toda la población.
- b) Los métodos utilizados en la investigación fueron el análisis, la inducción, la deducción y la síntesis; mediante los cuales el bachiller no sólo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes relacionados con la problemática de la falta de acceso a la justicia.



OFICINA JURÍDICA

ABOGADA Y NOTARIA

8va. Calle 6-06 zona 1, Edificio Elma, 3er. Nivel of. 305
Tel. 52047432

- c) 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.
- d) El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
- e) En la conclusión discursiva, el bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y a la vez recomienda un sistema de control para esta problemática; con el objeto de prevenir futuras simulaciones en las relaciones laborales.
- f) La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros así como las respectivas leyes aplicables.
- g) El bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté sus opiniones y los aportes que planteó.

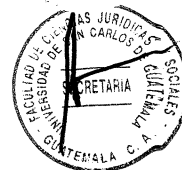
En base a lo anterior, hago de su conocimiento que la tesis cumple con todos los requisitos estipulados en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público; por lo que apruebo el trabajo de investigación, emitiendo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

Atentamente,

Licda. Melida Jeanneth Alvarado Hernández
ABOGADA Y NOTARIA

Licda. MÉLIDA JEANNETH ALVARADO HERNÁNDEZ

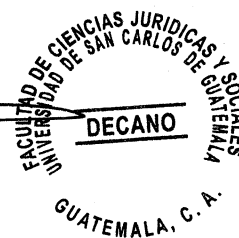
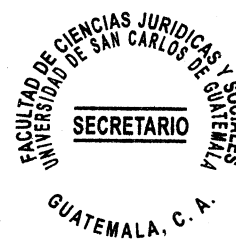
Asesora de Tesis
Colegiada No. 6,116



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 16 de marzo de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante MARLON ROBERTO RUÍZ HERNÁNDEZ, titulado CREACIÓN DE SANCIONES POR LA UTILIZACIÓN DE LA SIMULACIÓN DE CONTRATOS PROFESIONALES EN LA RELACIÓN LABORAL GUATEMALTECA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

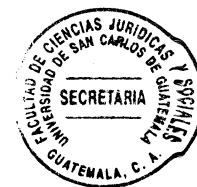
RFOM/srrs.





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por darme la vida, fuerzas, bendecirme cada día y ayudarme a alcanzar mis metas propuestas.
- A MIS PADRES:** Sonia Magdalena Hernández López y Marlon Norman Ruíz, por su amor, confianza, apoyo incondicional y sabios consejos a lo largo de mi vida.
- A MIS HERMANOS:** Sarah y Javier, con especial cariño, gracias por su apoyo.
- A MIS TÍAS Y ABUELITOS:** Por su cariño, consejos y apoyo incondicional.
- A MIS AMIGOS:** Por su apoyo, cariño y confianza, en especial a Waleska Quill por todos sus consejos y apoyo durante este tiempo compartido.
- A MI ASESORA:** Licda. Mélida Jeanneth Alvarado Hernández por sus consejos y apoyo en la elaboración de mi tesis.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi casa de estudios y permitirme alcanzar mi meta de ser abogado y notario.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en especial a todos los que fueron mis maestros, por transmitirme sus conocimientos, enseñanzas, valores y principios.



PRESENTACIÓN

La rama del derecho público es aquella rama del derecho en la que el Estado interviene a través de su poder soberano, para regular las relaciones que este tiene con los particulares. De esta manera, se entiende que el derecho de trabajo pertenece a esta rama, ya que el Estado, a través de sus distintos órganos, es el encargado de la resolución de conflictos que se susciten en materia laboral. El presente trabajo de investigación está relacionado al derecho de trabajo, por lo que resulta una investigación de derecho público, pues es el Estado quien debe regular la forma de contratación entre trabajadores y patronos.

El período en que se realizó esta investigación es del año 2009 al 2014; se pudo hacer constar que este problema se da tanto en instituciones del Estado así como también en entidades privadas, siendo ambas el sujeto de estudio. El objeto de estudio son los contratos de servicios profesionales. El tipo de investigación es mixto, ya que se realizó observando este fenómeno con la falta de una norma que simule las relaciones de trabajo en entidades públicas y privadas, pero también se analizaron estadísticas y cantidades en cuanto a prestaciones que dejan de percibir los trabajadores cuando son sujetos a un contrato de servicios profesionales. Con la presente investigación se aporta material de estudio en las ramas de derecho civil y derecho de trabajo, así como se establece la diferencia que existe entre un contrato de trabajo y un contrato de servicios profesionales.



HIPÓTESIS

Para poder terminar con el problema de la simulación de una relación laboral por medio de contratos de servicios profesionales, es necesario que se cree un sistema de control e implementación de sanciones para los patronos que realizan esta simulación. De tal manera, se plantea que mediante un acuerdo gubernativo o una reforma al Código de Trabajo en la que se incluyan multas que sancionen a los patronos.

Mediante esa reforma o acuerdo, además de las sanciones, también se debe crear un sistema de vigilancia a cargo de la Inspección General de Trabajo en el que se identifiquen los lugares de trabajo que contratan a sus trabajadores bajo contratos de servicios profesionales y tomarlo como una falta de trabajo, así de esta manera, imponer estas multas a cargo de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, al observar que se imponen multas severas, los patronos verán esto como un inconveniente y empezarán a contratar a los trabajadores con contratos de trabajo, pues lo que existe entre las partes es una relación laboral.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

A través del tiempo de la investigación realizada, mediante la utilización del método analítico, deductivo e inductivo, se ha podido analizar y desglosar todo el tema de esta investigación, para que de esta manera se pueda establecer lo que sería una buena solución del problema. Partiendo de una idea general como es el negocio jurídico, del cual se derivan los contratos, se ha podido establecer una diferencia que existe entre los contratos de servicios profesionales con los contratos de trabajo.

Con la utilización del método inductivo, se comprobó que es necesario que exista en la legislación guatemalteca un tipo de sanciones que consistan principalmente en multas que se les impongan a los patronos que simulan la relación laboral, con el objeto de que, al tener esta sanción, sean menos los patronos que contratan a sus trabajadores con contratos de servicios profesionales. Esto se crearía a través de un acuerdo gubernativo o a través de una reforma al Código de Trabajo, en la cual se incluyan estas sanciones y un tipo de control que tenga a su cargo la Inspección General de Trabajo.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El negocio jurídico.....	1
1.1. Clasificación.....	2
1.2. Análisis jurídico y doctrinario del negocio jurídico.....	4
1.2.1. Elementos del negocio jurídico.....	6
1.2.2. Características del negocio jurídico.....	7
1.3. Nulidad absoluta y relativa.....	8
1.4. Vicios del consentimiento.....	9
1.4.1. Error.....	10
1.4.2. Dolo.....	11
1.4.3. Violencia.....	11
1.5. Simulación.....	13

CAPÍTULO II

2. Contratos.....	17
2.1. Clasificación.....	17
2.2. Elementos.....	20
2.3. Contratos en la legislación civil guatemalteca.....	20
2.3.1. Contrato de servicios profesionales.....	21



	Pág.
2.4. Contratos de trabajo en la legislación guatemalteca.....	25
2.4.1. El trabajador.....	28
2.4.2. El patrono.....	29
2.5. Diferencia entre contrato de trabajo y contrato de servicios profesionales.....	31

CAPÍTULO III

3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	33
3.1. Antecedentes históricos.....	33
3.2. Aspectos generales.....	37
3.3. Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	38
3.4. Inspección General de Trabajo.....	40
3.4.1. Aspectos generales.....	40
3.4.2. Funciones.....	42

CAPÍTULO IV

4. Sistema de justicia laboral.....	49
4.1. Centro de justicia laboral.....	50
4.1.1. Centro de Servicios Auxiliares de la Administración de Justicia laboral.....	50
4.1.2. Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la admisión de demandas.....	51



Pág.

4.1.3.	Juzgados de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social...	51
4.1.4.	Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.....	54
4.2.	Derecho procesal de trabajo.....	54
4.2.1.	Principios del derecho procesal de trabajo.....	55
4.2.2.	Naturaleza jurídica.....	58
4.2.3.	Jurisdicción.....	58
4.2.4.	La competencia.....	59

CAPÍTULO V

5.	Creación de sanciones por la utilización de la simulación de contratos profesionales en la relación laboral guatemalteca	63
5.1	Principios del derecho de trabajo que se violentan al contratar a un trabajador bajo contrato de servicios profesionales.....	65
5.2	Prestaciones laborales que se dejan de percibir en un contrato de servicios profesionales.....	67
5.3	Creación del sistema de control a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Inspección General de Trabajo.....	68
5.3.1.	Inspección y vigilancia a cargo de la Inspección General de Trabajo.....	69
5.3.2	Denuncia de la Inspección General de Trabajo ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.....	70



Pág.

5.4 Implementación de sanciones a través de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social.....	71
5.5 Propuesta de la creación de sanciones para los patronos que simulan una relación laboral.....	73
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	77
ANEXO.....	79
BIBLIOGRAFÍA.....	89

INTRODUCCIÓN



El tema que se investigó se escogió, debido a que en Guatemala existen entidades públicas y privadas que violentan los derechos de los trabajadores, a través de la contratación de estos mediante contratos de servicios profesionales; y al darse este problema, afecta a una gran porción de la población de la clase obrera, que es la mayoría, al dejar de percibir sus prestaciones laborales y otros beneficios que la ley le otorga a un trabajador, afectando indirectamente a numerosas familias de la sociedad.

En el trabajo se lograron alcanzar los objetivos específicos, ya que contribuye al estudio y análisis de la necesidad de crear sanciones para los patronos que simulan una relación de trabajo, mediante contratos de servicios profesionales. Así también, plantear las directrices para crear un sistema de control y vigilancia a cargo de la Inspección General de Trabajo y la implementación de las multas a cargo de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social; también se plantea un modelo de cómo utilizar los fondos obtenidos a través de dichas sanciones.

Para que este problema no se siga dando, se planteó como una hipótesis, crear una reforma al Código de Trabajo, en la cual se incluyan sanciones contra la simulación de relaciones laborales, también se planteó que este sistema podría crearse a través de un acuerdo gubernativo, el cual incluyera el sistema de control y de implementación de sanciones. Esa sería una manera eficiente de terminar con el problema, ya que se contaría con una herramienta legal para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, conjuntamente con los juzgados de trabajo impusieran esas multas. Se realizó un estudio sobre la carencia de una sanción para dicho problema; así como el análisis, desde el negocio jurídico, y se analizaron los diferentes tipos de contratos en la legislación guatemalteca.



Se utilizaron los métodos: analítico, deductivo e inductivo; también las técnicas de revisión bibliográfica, de campo y documentales, ya que se utilizaron diversos libros, entrevistas a personal de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, y documentales, ya que se incluyeron ejemplos de contratos de servicios profesionales y de contratos de trabajo.

Partiendo de lo general, el primer capítulo hace referencia al negocio jurídico, en donde se estudia la simulación como una forma para darle la apariencia de otro negocio, ocultando el verdadero sentido de este; el capítulo segundo, en donde se observan los diferentes tipos de contratos en la legislación guatemalteca; en el capítulo tercero, se estudia al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, órganos y funciones de cada uno de estos; en el capítulo cuarto, se estudia el sistema de justicia laboral en Guatemala, como este contribuye a la aplicación de justicia en este ámbito; y por último, en el capítulo quinto, se establece un sistema de control para tratar de terminar con este problema, así como se mencionan los derechos y principios que son violentados al contratar a trabajadores por medio de contratos de servicios profesionales.

CAPÍTULO I

1. El negocio jurídico

El negocio jurídico ha sido definido por varios autores, como un acto jurídico, una declaración de voluntad, manifestación de voluntad, etc. Igualmente, a través del tiempo se le ha conocido con distintas denominaciones, no siempre con el nombre de negocio jurídico. Conocido anteriormente, por algunos tratadistas como acto jurídico, lo que en verdad tenía carácter de negocio, dio lugar a confusiones, ya que un acto podría interpretarse de otras maneras, en un sentido mucho más amplio en el mundo del derecho. Ya que el acto jurídico lo podríamos definir como el conjunto de hechos realizados con la voluntad del hombre y que van a tener una consecuencia jurídica en el mundo del derecho.

Fue por estos motivos que los autores modernos, incluso las legislaciones, le empezaron a denominar negocio jurídico, ya que este término es más específico, pues, además de ser una declaración de voluntad del hombre y que tiene consecuencias jurídicas, el negocio jurídico crea, modifica o extingue una obligación. Siendo negocio el término más adecuado. Entendiendo estos motivos explicados, es más fácil comprender la definición de negocio jurídico y citar algunas de distintos autores, por ejemplo:

Guillermo Cabanellas define al negocio jurídico como: “Todo acto o actividad, que presenta algún interés, utilidad o importancia para el derecho y es regulado por sus normas”.¹

Federico Puig Peña, manifiesta que el negocio jurídico es: “El acto integrado por una o varias declaraciones de voluntad privada, dirigidas a la producción de un determinado efecto jurídico y a las que el Derecho Objetivo reconoce como base del mismo, cumplidos los requisitos y dentro de los límites que el propio ordenamiento establece”.²

Nicolás Coviello se pronuncia al respecto del negocio jurídico como: “La manifestación de voluntad, de una o más personas, cuyas consecuencias jurídicas van enderezadas a realizar el fin práctico de aquellas”.³

1.1. Clasificación

Al clasificar el negocio jurídico, no se puede mencionar una sola clasificación, ya que es una declaración de voluntad que engloba diversas formas en que las personas se pueden obligar entre sí, por lo tanto existen varias clasificaciones, entre las cuales se pueden mencionar:

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág.535.

² Puig Peña, Federico. **Tratado de derecho civil español**. Pág. 458.

³ Coviello, Nicolás. **Doctrina general del derecho civil**. Pág. 353.

a) Por el número de sujetos que intervienen:

— **Unilateral:** Cuando en el negocio jurídico existe solo la voluntad de una persona, por ejemplo el testamento.

— **Bilateral:** Se da cuando en el negocio jurídico intervienen las voluntades de dos o más personas.

b) Por el momento jurídico en que surte efectos:

— **Inter-vivos:** Tienen sus efectos durante la vida de la persona que manifiesta su voluntad en un negocio jurídico.

— **Mortis causa:** Estos son los que surten efectos después de la muerte del titular, por ejemplo el testamento.

c) Por la utilidad que reciben las partes:

— **Oneroso:** Cuando las dos partes se obligan entre si al cumplimiento de una obligación.

— **Gratuito:** Este se da cuando solo una de las partes que está involucrada en el negocio jurídico está obligada al cumplimiento de una obligación.

d) **Por su forma de celebración:**

— **Solemne:** Son aquellos que para que surtan efecto deben cumplirse ciertas formalidades establecidas en la ley, no siendo suficiente la voluntad de las partes.

— **No solemne:** Son todos aquellos que prácticamente surten efectos con la simple voluntad de las partes, no siendo necesarias las formalidades establecidas en la ley para otros negocios jurídicos.

1.2 Análisis jurídico y doctrinario del negocio jurídico

Uno de los principios importantes en el derecho civil guatemalteco es el principio de la autonomía de la voluntad, el cual, según el autor Vladimir Aguilar Guerra, establece que: "...es el poder de dictarse uno a sí mismo la ley o el precepto, el poder de gobernarse a sí mismo. Desde esta perspectiva la autonomía de la voluntad es interpretada como libertad de crear, modificar o extinguir relaciones contractuales, estipular o pactar sin más límites que los fijados por la ley..."⁴

⁴ Aguilar Guerra, Vladimir. **El negocio jurídico**. Pág.72.

Este principio, junto a los principios de libertad de forma y libre contratación, son los que regulan al negocio jurídico, otorgándole a las partes los suficientes derechos para que estas se puedan obligar entre sí, ya sea de una forma unilateral o bilateral. En la legislación guatemalteca, en la Constitución Política de la República de Guatemala, se establece en el Artículo 5 que: “Libertad de acción: Toda persona tiene derecho a hacer lo que la ley no prohíbe; no está obligada a acatar órdenes que no estén basadas en ley y emitidas conforme a ella. Tampoco podrá ser perseguida ni molestada por sus opiniones o por actos que no impliquen infracción a la misma”.

En el Código Civil estos principios se encuentran regulados en el Artículo 1256, el cual establece que: “Cuando la ley no declare una forma específica para un negocio jurídico, los interesados pueden usar la que juzguen conveniente”.

Tomando como base estos preceptos jurídicos, se observa que la legislación guatemalteca les otorga la libertad de voluntad a las personas, para que estas creen, modifiquen o extingan una obligación. Y es importante destacar esto cuando se trata el tema del negocio jurídico, ya que solo para algunos de estos negocios la ley estipula ciertas formalidades que se deben de llenar, para que el negocio tenga validez, en todos los demás negocios la ley da libertad para que las partes se obliguen en la forma que más les sea conveniente.

1.2.1 Elementos del negocio jurídico

Para que el negocio jurídico pueda producir sus efectos es necesario que cumpla con los requisitos esenciales establecidos en la ley. Al mencionar elementos del negocio jurídico, también se refiere a los requisitos, pues doctrinariamente son tomados como lo mismo. El Código Civil, en el Artículo 1251, establece lo siguiente: “El negocio jurídico requiere para su validez: capacidad legal del sujeto que declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito”. Doctrinariamente, también se ha dado una clasificación, la cual es la siguiente:

a) **Elementos esenciales:** Son todos aquellos que son necesarios e indispensables para que el negocio jurídico tenga validez. Vladimir Aguilar Guerra agrega que “son aquellos que necesariamente deben concurrir para dar existencia a un acto jurídico en general o a determinado negocio jurídico en particular, de modo que la ausencia de todos o alguno de ellos impide la constitución misma del acto”⁵. Estos son los siguientes:

- Consentimiento que no adolezca de vicio
- Voluntad de los sujetos
- Capacidad legal del sujeto que declara su voluntad
- Objeto lícito

⁵ **Ibid.** Pág. 182.

- b) Elementos naturales: Son todos aquellos elementos que por su propia naturaleza acompañan al negocio jurídico; algunos autores los describen como efectos del negocio jurídico. Las partes pueden prescindir de estos, pues no son necesarios.
- c) Elementos accidentales: Son aquellos que por la propia voluntad de las partes pueden acompañar al negocio jurídico. El licenciado Carlos Vásquez Ortiz nos señala que estos elementos: “Son los que no son ni necesarios para que exista el negocio, ni normalmente se entienden contenidos en él, pero la voluntad de las partes pueden añadirse al negocio, son fundamentalmente elementos accidentales de importancia: la condición, el plazo y el modo”.⁶

1.2.2 Características del negocio jurídico

Las características de un concepto regularmente se desprenden de su propia definición, y sucede lo mismo con el negocio jurídico; ya que fueron citadas varias definiciones, los autores citados coinciden en varios aspectos, y de esta manera se mencionan las siguientes características del negocio jurídico:

- a) Es un acto jurídico o una conducta humana: Puesto que las partes son las que concuerdan en crear, modificar o extinguir una obligación.

⁶ Vásquez Ortiz, Carlos. **Derecho civil IV, derecho de obligaciones II**. Pág.25.



- b) Deviene de la voluntad del hombre: Este acto o conducta tiene su nacimiento en la voluntad de una o varias personas.

- c) Normativo: Es normativo porque la ley le otorga las facultades a los particulares para que estos puedan obligarse entre sí y la obligación que contraigan va a ser obligatoria para ellas.

- d) Está encaminado a producir efectos jurídicos: Ya que es una declaración de voluntad, el negocio jurídico, mediante esa voluntad de las personas, lo que busca es producir efectos en el mundo del derecho, ya sea creando, modificando o extinguiendo una obligación.

1.3 Nulidad absoluta y nulidad relativa

La nulidad en el negocio jurídico tiene lugar cuando este no cumple con sus requisitos esenciales, los que son necesarios para que este surta efectos. Es decir, la ausencia de estos lo hace ineficaz. O también tiene lugar cuando el objeto del negocio es contrario a la ley o al orden público, según sea el tipo de nulidad, como se podrá observar más adelante. El ordenamiento jurídico guatemalteco trata de proteger la validez de este, mediante el señalamiento que se hace en el Artículo 1251 del Código Civil, que señala que para que el negocio jurídico surta efectos debe cumplir con los requisitos esenciales.



La nulidad se clasifica en absoluta y relativa, para este trabajo de investigación, es importante mencionar una breve explicación de lo que son cada una de estas:

- Nulidad absoluta: También llamada *ab initio* o nulidad radical. El Código Civil en el Artículo 1301 estipula: “Hay nulidad absoluta en un negocio jurídico, cuando su objeto sea contrario al orden público o contrario a leyes prohibitivas expresas, y por la ausencia o no concurrencia de los requisitos esenciales para su existencia”. Agrega el citado Artículo que: “Los negocios que adolecen de nulidad absoluta no producen efecto si son revalidables por confirmación”. Esto significa que en este tipo de nulidad, el negocio no nace a la vida jurídica, no produce efecto alguno.

- Nulidad relativa: Llamada también anulabilidad. Este tipo de nulidad es aquella en donde sí se han observado los requisitos esenciales, pero existe incapacidad relativa de las partes o de una de ellas, y, también tiene lugar por los vicios del consentimiento. En este tipo de nulidad la ley otorga un plazo para solicitar la nulidad del negocio jurídico, dependiendo este plazo de la causa que da lugar a la nulidad.

1.4 Vicios del consentimiento del negocio jurídico

Los vicios son todas aquellas circunstancias que dañan al negocio jurídico, pero no lo hacen ineficaz. Es decir, que este nace a la vida jurídica, pero de alguna manera puede

ser anulable, tal y como lo establece el Artículo 1257 del Código Civil: “Es anulable el negocio jurídico cuando la declaración de voluntad emane de error, de dolo, de simulación o de violencia. La nulidad no puede pedirla o demandarla la parte que hubiere causado el vicio”.

1.4.1 Error

El error se refiere a un falso conocimiento de la verdad, el autor Vladimir Aguilar Guerra señala que: “Supone una divergencia entre la voluntad interna y la declarada, ya que el sujeto emite una declaración diferente a la querida”⁷. Doctrinariamente existen varios tipos de error (aunque esta clasificación es doctrinaria, también se encuentran regulados en la legislación), entre los cuales se pueden mencionar:

- a) Error en Objeto: Este recae sobre la sustancia que es el objeto del negocio jurídico
- b) Error sobre la persona: Este vicio no hace anulable al negocio jurídico, al menos que, la consideración de esta persona hubiere sido el motivo principal del negocio.
- c) Error en cuenta: Este vicio solo da lugar a su corrección, de la misma manera que no lo hace nulo.

⁷ Aguilar Guerra, Vladimir. *Op. Cit.* pág.255.

1.4.2 Dolo

El dolo es aquella conducta que se realiza, a propósito, para inducir a otra al error o para hacer que la persona permanezca en este, para que se dé un efecto distinto al que se buscaba dentro del negocio jurídico. En la definición anterior es muy importante resaltar que el dolo debe ser a propósito, pues básicamente es lo que lo diferencia del error. De esta manera se puede observar que los dos vicios pueden ocurrir en un mismo negocio jurídico.

El dolo se puede dar por acción u omisión de una de las partes, la cual induce al error o a la permanencia en él, a la otra. El dolo puede provenir de una de las partes dentro del negocio, o bien, por un tercero, que tenga conocimiento de lo que está realizando. El efecto del dolo es que produce la nulidad, si este ha sido la causa determinante del negocio jurídico, ya sea que haya sido por acción u omisión.

1.4.3 Violencia

“Es una forma de coacción psicológica cuya influencia puede sufrir quien celebra un negocio jurídico. Es una coacción que no excluye, como la violencia física (*vis ablativa*), ni la voluntad del acto ni la determinación causal, pero mengua la libertad de esta determinación”.⁸

⁸ Betti, Emilio. *Teoría general del negocio jurídico*. Pág. 342.

El Código Civil en Artículo 1264 establece que: “Será ineficaz el consentimiento prestado por violencia o intimidación”. Seguidamente, el Artículo 1265 señala que: “La violencia o intimidación deben ser de tal naturaleza que causen impresión profunda en el ánimo de una persona razonable y le inspiren el temor de exponer su persona o su honra o la de su cónyuge o conviviente de hecho, ascendientes, descendientes o hermanos, a un mal grave o a la pérdida considerable de sus bienes”.

Como se puede observar, nuestra legislación, además de la violencia, también toma a la intimidación como un vicio u otra forma de violencia. Vladimir Guerra se pronuncia al respecto: “La declaración de voluntad es inválida cuando el sujeto la realiza intimidando por la amenaza injusta de un mal que sufrirá de no emitirla. Se habla entonces de que existe un vicio de la voluntad, denominado intimidación o violencia moral (vis compulsiva), porque se ejercita sobre el ánimo y no el cuerpo, como la violencia física).”⁹

A la violencia y a la intimidación, nuestra legislación no las separa, sino que las une como un solo vicio del consentimiento; pues las dos son formas de influir de una manera maliciosa en otra persona, para que esta otra persona forme parte o realice algún acto que tenga consecuencia jurídica. Existen varios tipos de violencia, entre los cuales se pueden mencionar:

⁹ Aguilar Guerra, Vladimir. *Op. Cit.* pág.307..

- a) **Violencia patrimonial:** Es el tipo de violencia en el cual se afecta al patrimonio de la otra persona mediante un daño.

- b) **Violencia moral:** Es aquel tipo de violencia en el cual se influye a una persona mentalmente, para que esta realice algún acto, que pareciera que lo realiza por su propia voluntad.

- c) **Violencia física:** Es el tipo de violencia en cual una persona agrede a otra, provocándole un daño corporal interno o externo.

- d) **Violencia psicológica:** Es todo daño psicológico que se causa a una persona, ya sea por insultos, indiferencia, marginación, discriminación, etc.

1.5 Simulación

Existen autores que clasifican a la simulación como un vicio del consentimiento, y otros que difieren de esta postura. Incluso en el Código Civil, la simulación se encuentra regulada en otro capítulo distinto al de los vicios del consentimiento.

El autor Compagnucci, cita a un autor refiriéndose a este tema: “Ferrara define a la simulación del modo siguiente: simulación es la declaración de un contenido de voluntad no real, emitida conscientemente y de acuerdo entre las partes, para producir

con fines de engaño la apariencia de un negocio jurídico que no existe o es distinto de aquél que realmente se ha llevado acabo.”¹⁰

De acuerdo a la legislación, en el Artículo 1284 del Código Civil, la simulación tiene lugar: “1. Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza;

2. Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas; y

3. Cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, para mantener desconocidas a las verdaderamente interesadas”.

De esta manera, se puede observar que hay varias causas por las que el negocio jurídico sea susceptible de anulabilidad a causa de una simulación. En mi opinión, la simulación no es un vicio del consentimiento, ya que en esta no existe la voluntad, en esta lo que existe es una variación de la realidad; en la simulación se puede observar un negocio que cumple con todos los requisitos para ser un negocio jurídico válido, pero en realidad se está ocultando el verdadero carácter u objeto de este. Lo que en verdad es la simulación es una causa de anulabilidad del negocio jurídico, ya sea absoluta o relativa, según el tipo de simulación que sea, como se podrá ver a continuación, en el ordenamiento jurídico se observan dos tipos de simulación, las cuales son:

¹⁰ Compagnucci De Caso, Rubén H. **El negocio jurídico**. Pág. 311.

- a) **Simulación absoluta:** Es absoluta cuando la declaración de voluntad nada tiene de real.
- b) **Simulación relativa:** Es relativa cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter.
- c) El efecto es distinto, dependiendo que tipo de nulidad sea. El Código Civil, al respecto establece en el Artículo 1286 lo siguiente: “La simulación absoluta no produce ningún efecto jurídico. La simulación relativa, una vez demostrada, producirá los efectos del negocio jurídico encubierto, siempre que su objeto sea lícito”.

En el Artículo citado en el párrafo anterior, se puede observar la diferencia más importante que existe entre una simulación y otra, ya que si la simulación es relativa si va a surtir efectos en el mundo de lo jurídico, siempre que su objeto sea lícito, por lo tanto, aunque se haya tratado de dar otra apariencia, y es demostrado el verdadero objeto, deben surtir los efectos del negocio jurídico que ha sido encubierto. En la simulación absoluta es distinta, pues esta no produce ningún efecto.



CAPÍTULO II

2. Contratos

El contrato es el negocio jurídico que hoy en día es más utilizado. En el contrato se crea, se extingue o se modifica una obligación, tal y como en el negocio jurídico, pero el contrato es específico, es una derivación del negocio jurídico.

Vladimir Aguilar Guerra lo define como: “El acuerdo de voluntades generador de obligaciones entre las partes, es decir, el contrato aparece por la conjunción de los consentimientos de dos o más personas con la finalidad de ser fuente de obligaciones entre ellas”¹¹. En lo que respecta a la legislación guatemalteca, el Artículo 1517 del Código Civil menciona que: “Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación”.

2.1 Clasificación

a) Según el momento en que se perfecciona:

— Consensuales: Se perfecciona con el simple consentimiento de las partes.

¹¹ Aguilar Guerra, Vladimir. **Op. Cit.** Pág. 307.

— Reales: Se perfecciona al momento en que se realiza la entrega de la cosa.

b) Según la atribución económica:

— Onerosos: Este tipo de contratos incluye una contraprestación, es decir, un intercambio de prestaciones entre las partes. Estas se obligan a cumplir con una prestación cada una con la otra.

— Gratuitos: En este tipo de contratos una de las partes es la que tiene que cumplir con una prestación, mientras la otra no tiene carga o contraprestación alguna. El ejemplo más común es la donación.

c) Según la retribución:

— Conmutativos: Es conmutativo cuando la retribución dentro del contrato está fijada desde antes de su celebración.

— Aleatorios: Este se da cuando la retribución es incierta, depende de algún acontecimiento; por ejemplo el juego o la apuesta.

d) Según la existencia de más actos:

- Principales: Son todos aquellos que no dependen de otro contrato para nacer a la vida jurídica y surtir efectos; son independientes y nacen por sí mismos.
- Accesorios: Son aquellos que dependen de otro contrato para que pueda surtir efectos; por ejemplo el subarrendamiento.

e) Según el número de sujetos:

- Unilaterales: Aquellos en los que interviene un solo sujeto, hay solo una parte.
- Bilaterales: Son aquellos contratos en los que hay dos partes o dos sujetos.

f) Según sus requisitos:

- Formales: Son aquellos que para que surtan efectos se deben observar ciertas formalidades establecidas en la ley.
- No formales: Son aquellos en los cuales no es necesario que se sigan algunas formalidades para que este surta efectos.

Doctrinariamente existen varias clasificaciones de los contratos, que en cierto punto tiene similitud a la clasificación del negocio jurídico; pues como ya se ha mencionado el contrato es un negocio jurídico y por lo tanto su clasificación es similar.

2.2 Elementos

Al igual que en el negocio jurídico existen los elementos esenciales que son mencionados en el Artículo 1251 del Código Civil; estos son: consentimiento que no adolezca de vicio, voluntad de los sujetos, capacidad legal del sujeto que declara su voluntad y objeto lícito; los cuales ya fueron explicados en el capítulo primero.

2.3 Contratos en la legislación civil guatemalteca

La legislación civil guatemalteca es bastante amplia respecto a la forma en que las personas pueden contraer, modificar o extinguir una obligación; esta regula varios contratos en la segunda parte del Libro V del Código Civil. Esto es debido a que los legisladores han previsto, y tomado en cuenta, la forma más conveniente para las partes, según sea el negocio que quieren realizar, dependiendo que contrato van a suscribir.

Los contratos regulados en el Código Civil son:

- a) De la promesa, Artículo 1674 Código Civil.
- b) De la opción, Artículo 1677 Código Civil.
- c) Del mandato, Artículo 1686 Código Civil.



- d) De la sociedad, Artículo 1728 Código Civil.
- e) De la compraventa, Artículo 1790 Código Civil.
- f) Compraventa por abonos con o sin reserva de dominio, Artículo 1834 Código Civil.
- g) De la permuta, Artículo 1852 Código Civil.
- h) Donación entre vivos, Artículo 1855 Código Civil.
- i) Del arrendamiento, Artículo 1880 Código Civil.
- j) Del mutuo, Artículo 1942 Código Civil.
- k) Del comodato, Artículo 1957 Código Civil
- l) Del depósito, Artículo 1974 Código Civil.
- m) Del contrato de obra o empresa, Artículo 2000 Código Civil.
- n) De los servicios profesionales, Artículo 2027 Código Civil.
- o) De la fianza, Artículo 2100 Código Civil.
- p) De la renta vitalicia, Artículo 2121 Código Civil.
- q) Loterías y rifas; apuestas y juego, Artículo 2137 Código Civil.
- r) La transacción, Artículo 2151 Código Civil.
- s) Del compromiso, Artículo 2172 Código Civil.

2.3.1 Contratos de servicios profesionales

El contrato de servicios profesionales, también llamado contrato de prestación de servicios, es un contrato, que en el ordenamiento jurídico, está regulado como contrato



civil. El contrato de servicios profesionales es un contrato típico civil, por medio del cual una persona denominada profesional, presta sus servicios técnicos o profesionales a otra llamada cliente, a cambio de una retribución denominada honorarios.

Federico Puig Peña define a este contrato como: “Es aquel contrato mediante el cual una persona se compromete a trabajar durante un lapso, mediante una remuneración proporcional al tiempo, llamado salario”.¹² El autor Puig Peña en su definición menciona que el servicio que presta el profesional es un trabajo, y que la remuneración que este recibe es un salario, haciéndolo parecido a una relación de trabajo. El requisito que se hace esencial para que exista este tipo de contratos es que la persona que presta el servicio sea un profesional del campo en el cual está siendo contratado o bien, un técnico especializado en cierta materia.

La naturaleza de este contrato es que es un contrato civil de servicio, ya que es un servicio el que presta el profesional a favor del cliente, haciéndolo de manera personal y a cambio de la retribución.

a) El profesional

El profesional es el elemento personal del contrato de servicios quien presta su servicio

¹² Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil, tomo III**. Pág. 328.



técnico o profesional. Para Guillermo Cabanellas es: “Quien por profesión o por hábito desempeña una actividad que constituye su principal fuente de ingresos.”¹³

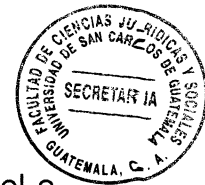
El profesional tiene derecho, además de la retribución, a todos los gastos que haya hecho durante la prestación del servicio, siempre y cuando pueda comprobarlos. Respecto a la retribución, el profesional tiene derecho a recibirla al cien por ciento, de acuerdo a como haya sido pactada esta, independientemente del resultado del servicio prestado, salvo que entre las partes se haya pactado lo contrario.

Si en algún caso, fueran contratados más de un profesional para el mismo cliente, estos van a ser retribuidos de manera individual y teniendo los profesionales, responsabilidad individual con el servicio que presta. El profesional está obligado también, a que cuando este quiera dar por terminado su contrato, o por alguna razón este no quiere o no puede continuar con la prestación del servicio, a avisarle a la persona que lo contrató; quedando responsable de los daños y perjuicios causados.

b) Relación entre el profesional y quien lo contrata

Al formar parte de un negocio jurídico, en un contrato bilateral, como es el de servicios profesionales, las dos partes quedan obligadas al cumplimiento de una prestación. En este caso, el profesional queda obligado a prestar su servicio y el cliente a pagar la

¹³ Cabanellas Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Pág. 93.



retribución convenida; estos honorarios pueden ser pactados, de acuerdo al arancel o fijados por un juez.

El profesional que se obliga a prestar su servicio lo debe hacer de forma personal, ya que el cliente, lo que busca es el conocimiento que tiene el profesional en el campo en el que este se desenvuelve; por lo tanto el profesional debe ser una persona idónea y contar con el título que lo faculta como tal o con una autorización legal, pues quien no lo posea puede ser sancionado. La legislación se pronuncia al respecto estableciendo en el Artículo 2036 del Código Civil que: “Las personas que, sin tener título facultativo o autorización legal, prestaren servicios profesionales para los cuales la ley exige ese requisito, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho a retribución y serán responsables de los daños y perjuicios que hubieren ocasionado”.

Con este motivo, a las sanciones o penas a las que se refiere el Artículo citado del Código Civil, es a la regulada en el Código Penal, en el título IX, que se refiere a los delitos de falsedad personal, en el Artículo 336 se tipifica el delito de usurpación de calidad, el cual regula 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.”

2.4 Contratos de trabajo en la legislación guatemalteca

“El contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación bajo la dependencia o dirección ajena de servicios de carácter económico y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de utilizar la actividad de otra”.¹⁴ El contrato es la forma en que las partes (trabajador y patrono), se obligan en una relación de trabajo; el trabajador se obliga a prestar su servicio personal o a ejecutarle una obra, y el patrono se obliga a pagarle la retribución al trabajador.

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

En lo que respecta al momento en que se perfecciona el contrato de trabajo, el Código de Trabajo establece en el Artículo 19 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

¹⁴ *Ibíd.* Pág. 93.

mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente”.

Respecto a esto el tratadista César Landelino Franco se pronuncia estableciendo que: “El contrato de trabajo puede perfeccionarse a través de dos maneras: a) General: Es la forma típica de perfeccionar el contrato, por medio de la simple prestación de los servicios, sin que para ello debe existir la suscripción de documento alguno; y b) Especial: Se da a través de la suscripción del documento y el inicio simultáneo de la relación de trabajo y la suscripción del documento aunque se pacte que la relación de trabajo iniciará posteriormente”.¹⁵

De esta manera, se trata de proteger al trabajador con todos sus derechos, desde el momento en que este empieza a prestar el servicio al patrono. Cualquiera de las partes que incumpla o tergiverse los términos del contrato, antes de que se inicie la relación, se debe de resolver de acuerdo a los principios del derecho civil; y queda obligado a pagarle a la otra parte los daños y perjuicios, pero todo el proceso será conocido por un juez de trabajo y previsión social.

El juicio lo debe conocer un juez de trabajo, debido al momento en que se perfecciona este contrato, ya que una vez iniciada la relación laboral, que es cuando el trabajador empieza a prestar su servicio, ya se perfeccionó el contrato, es decir que ya existe un

¹⁵ Franco López, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Pág. 257.



contrato de trabajo, ya hay una relación que une al trabajador con el patrono; y aunque la demanda sea por daños y perjuicios, por medio hay una relación laboral.

A esto se une el tercer párrafo del mismo Artículo 19 del Código de Trabajo que señala que: “Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el Artículo precedente, debe registrarse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo.”

Cuando un contrato cumple con los elementos del Artículo 18 del mismo cuerpo legal, es decir, cumple con que sea un vínculo económico jurídico, la persona presta sus servicios de manera personal, bajo dependencia continuada, dirección inmediata o delegada del patrono, y hay una retribución; entonces en este caso, la relación deberá registrarse por las leyes y principios que rigen para el derecho de trabajo, no se deben invocar las normas y principios del derecho civil o alguna otra rama del derecho, ya que lo que existe en este caso es una relación laboral.

Cuando un patrono celebra un contrato con un trabajador, el patrono queda obligado a enviar una copia de dicho contrato a la Dirección General de Trabajo dentro de los 15 días siguientes a su celebración. De esta manera la dirección los analiza y los registra, de manera que no se violente ningún derecho de los trabajadores, y guardar una copia en caso de la que alguna de las partes pueda tener algún reclamo.

Los contratos de trabajo en la legislación guatemalteca pueden ser:

- Por tiempo indefinido: En este tipo de contrato no se especifica la fecha en que el contrato termina.
- A plazo fijo: Existen dos motivos por los cuales se da este tipo de contrato de trabajo; Se especifica una fecha exacta para la terminación del contrato y cuando la terminación de un contrato dependa de que acontezca alguna circunstancia o algún hecho.
- Para obra determinada: Este se da cuando se contrata al trabajador para que realice cierta obra, y al terminarla se da por finalizado el contrato.

En todo caso se debe entender que un contrato de trabajo es por tiempo indefinido, esto atendiendo al principio de estabilidad laboral. Los contratos de a plazo fijo y para obra determinada son excepcionales y solo se pueden celebrar cuando así sea la naturaleza.

2.4.1 El trabajador

Según el Código de Trabajo, como es señalado en el Artículo 3: “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”.

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

La obligación primordial del trabajador es cumplir con el servicio para el cual fue contratado, además tiene otras obligaciones, por ejemplo: ejecutar el trabajo con eficiencia, restituir al patrono los materiales no utilizados, observar buenas costumbres dentro del trabajo, prestar auxilio en caso de siniestro, etc. Además de tener estas obligaciones, los trabajadores también tienen ciertas prohibiciones como por ejemplo abandonar el trabajo sin justificación, trabajar en estado de embriaguez, usar útiles y herramientas para otros fines que no sean el trabajo, etc.

2.4.2 El patrono

El Artículo 2 del Código de Trabajo establece la definición legal de lo que es un patrono, estableciendo este 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”. El mismo Artículo señala que: “Sin embargo, no quedan sujetas a las disposiciones de este código, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República”.

En virtud de la entrada en vigencia del Código de Trabajo, la cual fue el 16 de agosto de 1961, y de la actual Constitución Política de la República de Guatemala, la cual fue el 14 de enero de 1986; el Código de Trabajo se refería al Artículo 119 de la constitución anterior, por lo cual, al Artículo al cual se hace referencia en la actual constitución es el Artículo 108 y 111; en donde se encuentra regulado el Régimen de los trabajadores del estado y el Régimen de entidades descentralizadas. Por lo cual se entiende que los trabajadores que laboran para el estado y sus instituciones descentralizadas, son regulados por la Ley del Servicio Civil y otras leyes, en consecuencia, el Código de Trabajo no toma como a un patrono al estado.

Como se observa en la definición legal, el Código hace referencia a personas individuales o jurídicas, para tomarlas en cuenta como patronos, ya que un trabajador puede prestar sus servicios para cualquiera de los dos tipos de personas, ya que puede prestar el servicio directo a una persona física que lo haya contratado, o para una entidad con personalidad jurídica.

Alena Garrido Ramón señala: "Patrono es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno a varios trabajadores".¹⁶

¹⁶ **Ibíd.** Pág. 38.



Asimismo como el trabajador, el patrono también tiene su función primordial, la cual es la pagar la retribución convenida con el trabajador, en el lugar, tiempo y modo aceptado por las partes. Otras obligaciones del patrono son: permitir la inspección y vigilancia de las autoridades de trabajo, con el fin de que estas velen por el cumplimiento de los reglamentos y leyes de trabajo.

2.5. Diferencia entre contrato de trabajo y contrato de servicios profesionales

El contrato de servicios profesionales surge en el derecho romano, mediante el cual en este acuerdo, las partes convenían en contratar a una persona para que realizara una actividad determinada a cambio de una remuneración. El contrato de trabajo, a diferencia del contrato de servicios profesionales, tuvo sus primeros indicios en la legislación francesa, aunque varios autores están en desacuerdo que este fue el primer indicio de un contrato laboral, pues este estaba más enfocado al comercio, ya que era un tipo de contrato en el cual se arrendaban los servicios de una persona y no proporcionaba al trabajador sus derechos fundamentales; al contrario, eran sometidos a duras cargas de trabajo y a jornadas de trabajo sumamente excesivas.

Además de lo mencionado en el párrafo anterior, la diferencia del origen en cada uno de estos contratos, es importante mencionar más diferencias para poder dejar más claro que es cada uno de ellos.



El contrato de servicios profesionales es un contrato típico civil, ya que está regulado en el Decreto Ley 106, Código Civil. El Código de Trabajo, por su parte, regula al contrato individual de trabajo, por lo que este es un contrato puramente laboral. Está regido bajo los principios fundamentales del Derecho de Trabajo, por lo tanto dota de todos sus derechos al trabajador, mientras que el contrato de servicios profesionales, está regulado nada más por el Derecho Civil, y el cual obliga al cliente a pagar una remuneración por la actividad realizada por el profesional.

El contrato de servicios profesionales no obliga a la persona contratante a pagar prestaciones laborales, ya que no es una relación laboral, tampoco está sujeto a las jornadas de trabajo, ni a ninguna disposición del Código de Trabajo. Otra de las diferencias radica en que, para suscribir un contrato de servicios profesionales, se necesita, tal y como lo establece el Código Civil, de un título facultativo o una autorización que certifique que se tienen los conocimientos en cierta profesión que se vaya a desempeñar.



CAPÍTULO III

3. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Según la Ley del Organismo Ejecutivo, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social le corresponde: “hacer cumplir el régimen jurídico relativo al trabajo, la formación técnica y profesional y la previsión social”. Por lo tanto, esta es una institución pública por la cual, a través de sus dependencias y de sus distintas funciones, debe velar por el cumplimiento de todo el ordenamiento jurídico relacionado al trabajo en la legislación guatemalteca.

3.1 Antecedentes históricos

La llegada de los gobiernos revolucionarios en 1944 marcó un cambio radical en materia de relaciones de trabajo. La legislación laboral se emitió con el propósito de responder a un nuevo estatuto jurídico el Derecho del Trabajo, y así, las disposiciones en este campo ya tienen un significado. Lógicamente se hacía necesario fortalecer las entidades administrativas encargadas de los aspectos laborales creando los respectivos mecanismos. El primer antecedente administrativo laboral que se encuentra en esta época está contenido en el Decreto No. 46 de la Junta Revolucionaria de Gobierno, del 26 de diciembre de 1944, publicado el mismo día, emitido para el mejor desempeño de los negocios de la administración pública organizando el Poder Ejecutivo a través de



Secretarías de Estado, entre las que se cuenta la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la cual substituyó a la de Gobernación y Justicia.

Al día siguiente, el 27 de diciembre de 1944, se emitió el Decreto No. 47: Ley Orgánica del Poder Ejecutivo que en el Artículo séptimo estableció que: "Las funciones administrativas de las Secretarías se ejercen: I. - En relación con las dependencias, organismos, funcionarios y empleados públicos; y II. - En relación con los particulares". En su Artículo 16 establecía que las secretarías, entre las que se cuenta la de Gobernación, Trabajo y Previsión Social tendrán las atribuciones siguientes: "Los negocios relativos al buen gobierno, al orden público y los cultos; el estudio, dirección y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y a la previsión social; al desarrollo, mejoramiento y aplicación de las leyes referentes a estas materias y fundamentalmente las que tengan por objeto fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores".

Esta organización se modificó el 27 de abril de 1945, mediante el Decreto 93 del Congreso de la República Ley del Organismo Ejecutivo. Mediante este decreto, el Organismo Ejecutivo para el despacho de sus negocios se organizó por medio de Ministerios, determinando las funciones y atribuciones de cada uno de ellos. Entre los nueve Ministerios contemplados, se incluyó el de Economía y Trabajo, que además de las funciones económicas propias de dicho Ministerio, también quedó encargado de todos los asuntos administrativos de trabajo.



Sin embargo, la importancia del Derecho del Trabajo requería de un órgano administrativo propio, razón por la cual, con la promulgación del primer Código de Trabajo, contenido en el Decreto 330 del Congreso de la República de Guatemala, se incluyó en el título noveno, la Organización Administrativa de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Inspección General de Trabajo.

La verdadera fecha de creación del Ministerio de Trabajo, así como tal, ha sido objeto de distintos análisis. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social fue creado el 8 de febrero de 1947, con la emisión que hiciera el Congreso de la República de Guatemala del Decreto número 330, Código de Trabajo, que cobró vigencia el 1 de mayo de 1947 y que claramente en su Artículo 274 estableció: "El Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos al trabajo y la previsión social...".

Sin embargo, sus funciones continuaron desarrollándose dentro del marco del Ministerio de Economía y Trabajo, por tal razón, en el Artículo II de las disposiciones transitorias del mismo código se dispuso: "El actual Ministerio de Economía y Trabajo, debe asumir las funciones que este código señala para el Ministerio de Trabajo y Previsión Social durante todo el tiempo que el Organismo Ejecutivo no crea conveniente hacer la separación que proceda. Cuando esta última se haga, deben introducirse en las disposiciones legales vigentes los cambios pertinentes para que cada Ministerio se llame con el nombre correcto que le corresponde. Al efecto, en las ediciones oficiales sucesivas de dichas disposiciones legales, deben hacerse los referidos cambios".



La forma en la que se organiza el ente administrativo encargado de los asuntos de trabajo no se hizo sino hasta el 15 de octubre de 1956, en la que mediante el Decreto No. 1117 del Congreso de la República, publicado en el Diario Oficial el 17 de octubre de 1956 y que entró en vigencia el 18 de octubre del mismo año, en el que se establecía la formación y creación del Ministerio de Trabajo.

Fue en 1956 que el Congreso de la República le dio el nombre de Bienestar Social, lo cual se demuestra con los nombramientos de los Ministros designados entre octubre de 1956 y el 30 de mayo de 1961. En esta época se hizo la designación del Ministro Leopoldo Bolaños Álvarez, nombrado para el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social, aun cuando ya había cambiado nuevamente el nombre.

El 29 de abril de 1961, se emitió el Decreto 1441 del Congreso de la República, que contiene las modificaciones más grandes que ha sufrido el Código de Trabajo. En este decreto, nuevamente se designa al Ministerio de Trabajo como de Previsión Social y a partir de esta fecha, ya se toma dicho nombre, en documentos, actuaciones y entidades relacionadas.

Algunas ediciones publicadas a partir de 1956, sobre todo del propio Decreto 1117, denominan equivocadamente al Ministerio como de Previsión Social, lo que no corresponde al nombre real. En síntesis, está claro que cronológicamente las entidades administrativas han estado representadas por: La Secretaría de Estado en el Despacho



de Gobernación, Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Economía y Trabajo; Ministerio de Trabajo y Previsión Social; Ministerio de Trabajo y Bienestar Social y Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Siempre se ha celebrado el aniversario del Ministerio de Trabajo el 19 de octubre de cada año, indudablemente evocando la creación y vigencia del Decreto. No. 1117, aun cuando el día no corresponda exactamente ni a la emisión de la ley, a su publicación o a su vigencia.

3.2 Aspectos generales

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para su organización y funcionamiento, está a cargo de un ministro, que a su vez es auxiliado por tres viceministros, los cuales son: Viceministro de Administración del Trabajo, Viceministro Administrativo Financiero, Viceministro de Previsión Social y Empleo. Estos viceministros son los funcionarios que ocupan una posición inmediatamente no están subordinados entre sí; y son los que sustituyen al ministro, en caso de que este no pueda cumplir con sus funciones de manera temporal será sustituido por el viceministro de mayor antigüedad.

Además de estos viceministerios, el ministerio cuenta con otras dependencias que le facilitan hacer cumplir sus funciones, entre las cuales se encuentran: La Dirección



General de Trabajo, la Inspección General de Trabajo, Dirección General de Empleo, Dirección de Previsión Social y la Dirección de Recreación.

3.3 Funciones del Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Estado está organizado con el fin de alcanzar el bien común para todos sus habitantes, y para lograr este fin, es necesario que el Estado delegue funciones en sus instituciones y órganos, para que este fin se logre de una mejor manera, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, es una de esas instituciones que contribuyen al fin supremo del Estado; y para lo cual se le han conferido las siguientes funciones, según la Ley del Organismo Ejecutivo:

- a) Formular la política laboral, salarial y de salud e higiene ocupacional del país.

- b) Promover y armonizar las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores; prevenir los conflictos laborales e intervenir, de conformidad con la ley, en la solución extrajudicial de éstos, y propiciar el arbitraje como mecanismo de solución de conflictos laborales; todo ello, de conformidad con la ley.

- c) Estudiar, discutir y, si fuere de beneficio para el país, recomendar la ratificación y velar mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

- d) En coordinación con el Ministerio de Relaciones Exteriores, representar al Estado en los organismos internacionales relacionados con asuntos de su competencia y en los procesos de negociación de convenios internacionales sobre el trabajo, así como velar por la aplicación de los que estuvieren vigentes.

- e) Administrar, descentralizadamente, sistemas de información actualizada sobre migración, oferta y demanda en el mercado laboral, para diseñar mecanismos que faciliten la movilidad e inserción de la fuerza laboral en el mercado de trabajo.

- f) Velar por el cumplimiento de la legislación laboral en relación con la mujer, el niño y otros grupos vulnerables de trabajadores.

- g) Diseñar la política correspondiente a la capacitación técnica y profesional de los trabajadores. La ejecución de los programas de capacitación será competencia de los órganos privados y oficiales correspondientes.

- h) Formular y velar por la ejecución de la política de previsión social, propiciando el mejoramiento de los sistemas de previsión social y prevención de accidentes de trabajo.

3.4 Inspección General de Trabajo

Con el objeto de desconcentrar y descentralizar toda la organización administrativa del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fue creada la Inspección General de Trabajo, para que de una manera más eficiente y eficaz, el ministerio pudiera cumplir con todas las funciones que le otorga la ley.

3.4.1 Aspectos generales

Internacionalmente ha habido antecedentes sobre un órgano o ente que se encargara de asesorar y auxiliar en materia de trabajo y previsión social, tanto en cuestiones de inspección, como de velar por el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, de vigilancia y otros servicios. En Guatemala, fue hasta el año de 1947 que la Inspección General de Trabajo, como hoy es conocida, entra en funciones; y fue hasta 10 años después de su creación que se estructuró, mediante un acuerdo gubernativo, y también se le asignaron sus funciones específicas.



Fue en 1919, que se hizo una recomendación sobre la inspección del trabajo (conocido en ese entonces como de servicios de higiene), la cual recomendaba que se estableciera un sistema de inspección encargada de velar por la salud de los trabajadores. Durante los años siguientes, se adoptaron varias recomendaciones sobre la Inspección de Trabajo. En Guatemala fue por medio del primer Código de Trabajo, Decreto Número 300 del 8 de abril de 1947, en el cual se estableció como entidad al servicio de trabajadores y empleadores, la Inspección General de Trabajo, entrado en vigor, el 1 de mayo, como homenaje al día internacional del trabajo; empezando a funcionar al día siguiente. El 20 de diciembre de 1957, se emitió el acuerdo gubernativo, por el cual se estructura, reglamentándose las funciones de sus dependencias y personal que la conforma, tal y como funciona en la actualidad.

La Inspección General del Trabajo, funciona como un órgano asesor técnico dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, fundamentado en el Título Noveno del Código de Trabajo, llamado Organización Administrativa de Trabajo. El Artículo 278 del código señala: "La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar por que patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se imitan en lo futuro".

La inspección de trabajo, a través de sus inspectores y demás personal, está a cargo de la supervisión del cumplimiento de todos los contratos de trabajo, reglamentos

internos, convenios, y demás leyes laborales. No solo debe observar que los patronos cumplan con estas normas, sino también debe velar para que trabajadores y grupos organizados cumplan con las mismas normas.

Los patronos tienen la obligación de permitir que el personal de la Inspección General de Trabajo, inspeccione y observe todos los aspectos dentro del lugar de trabajo, para observar que, efectivamente, las normas se estén cumpliendo. Tal y como lo establece el Artículo 61 del Código de Trabajo, el cual se refiere a las obligaciones de los patronos, en su literal f establece: “permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, y dar a aquéllas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten. En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales”.

3.4.2 Funciones

La Inspección General de Trabajo es dotada de ciertas funciones dentro del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, con el fin de que esta inspección sirva como un auxiliar del ministerio, para que este logre sus fines y pueda descargar un poco sus funciones en otro órgano. Algunas de las funciones de esta inspección, tal como es señalado en su sitio web oficial, son:

“Realizar verificaciones laborales, Realizar verificaciones administrativas, Realizar revisiones de higiene y seguridad ambiental en centros de trabajo. Prevenir a patronos y empleados cumplan con dignidad y respeto las leyes laborales, convenios, pactos colectivos y otras disposiciones que favorezcan la relación laboral. Velar por la equidad en las relaciones sociales de producción. Proteger la maternidad y lactancia de la mujer trabajadora.

Participar como representante mediador del Ministerio en los conflictos laborales, individual o colectivo de carácter jurídico cuando figuren mujeres y menores o se trate de acciones de hecho. Asesorar técnicamente al Ministerio y evacuar consultas sobre la forma que deben ser aplicada las disposiciones legales de su competencia Sancionar a los infractores de las leyes laborales nacionales, convenios y tratados internacionales. Informar al Despacho Ministerial de las situaciones laborales especiales que se manifiesten en al ámbito laboral”¹⁷.

Al observar estas funciones específicas, su puede determinar que la inspección atiende a uno de los principios fundamentales del derecho de trabajo, siendo este el de Conciliador, ya que la inspección trata de dar soluciones a conflictos que puedan surgir dentro de las relaciones de trabajo; sin descuidar su función fundamental que es velar por el cumplimiento de las leyes de trabajo, reglamentos, etc.

¹⁷ <http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios/156-funciones.html> (consultado: 29 de agosto de 2016).



Al otorgárseles estas funciones, la Inspección General de Trabajo, tiene la potestad de vigilar y sancionar a patronos o trabajadores que no cumplan con el ordenamiento jurídico, cuando este ha sido violentado. La inspección cuenta con inspectores de trabajo y trabajadores sociales, que son los encargados de realizar las funciones encomendadas a dicha inspección.

Como se ha mencionado anteriormente, el empleador o patrono, está obligado a que estos trabajadores de la inspección, puedan vigilar y observar el cumplimiento de las normas dentro del lugar de trabajo, siempre y cuando estos lleguen correctamente identificados. Para esto los inspectores y trabajadores sociales son dotados de ciertas facultades y atribuciones establecidas en el Artículo 281 del Código de Trabajo, el cual señala que: “Los inspectores de trabajo y trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad, son autoridades que tiene las obligaciones y facultades que se expresan a continuación:

- a) Pueden visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278;
- b) Pueden examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a realizaciones obrero-patronales. En el caso de los libros de

contabilidad podrán revisarse previa autorización de tribunal competente de trabajo y previsión social;

- c) Siempre que encuentren resistencia injustificada deben dar cuenta de lo sucedido al tribunal de trabajo y previsión social que corresponda, y en casos especiales, en los que su acción deba ser inmediata, puede requerir, bajo su responsabilidad, el auxilio de las autoridades o agentes de policía, con el único fin de que no se les impida o no se les creen dificultades en el incumplimiento de sus deberes. En estos casos están obligados a levantar acta circunstanciada, que firmarán las autoridades o agentes que intervengan;

- d) Pueden examinar las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y las de seguridad personal que éstos ofrezcan a los trabajadores, y muy particularmente, deben velar por que se acaten todas las disposiciones en vigor sobre previsión de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, dando cuenta inmediata a la autoridad competente, en caso de que no sean atendidas sus observaciones, pudiendo en caso de un peligro inminente para la salud o la seguridad de los trabajadores ordenar la adopción de medidas de aplicación inmediata;

- e) Deben intervenir en todas las dificultades y conflictos de trabajo de que tengan noticia, sea que se presenten entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, a fin de prevenir su desarrollo o lograr su conciliación extrajudicial, si ya se han suscitado; asimismo, podrán interrogar al personal de la empresa sin la



presencia del patrono ni de testigos sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;

- f) Pueden tomar o sacar muestras de sustancias y materiales utilizados o manipulados en el establecimiento, con el propósito de ordenar su análisis, siempre que se notifique al patrono o a su representante que las sustancias o materiales han sido tomados con el propósito de comprobar la estricta observancia de las disposiciones contenidas en el presente Código, sus reglamentos o demás leyes de trabajo y previsión social;
- g) Deben exigir la colocación de los avisos que indiquen las disposiciones legales;
- h) Deben colaborar en todo momento con las autoridades de trabajo;
- i) Gozan de franquicia telegráfica, telefónica y postal, cuando tengan que comunicarse en casos urgentes y en asuntos propios de su cargo, con sus superiores, con las autoridades de la policía o con los Tribunales de Trabajo y Previsión Social;
- j) Las actas que levanten, tienen plena validez en tanto no se demuestre en forma evidente su inexactitud, falsedad o parcialidad;

- k) Siempre que divulguen los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas; que revelen secretos industriales o comerciales de que tengan conocimientos de razón de su cometido; que asienten hechos falsos en las actas que levantan o en los informes que rindan; que acepten dádivas de los patronos o de los trabajadores o de los sindicatos; que se extralimiten en el desempeño de sus funciones o que en alguna otra forma violen gravemente los deberes de su cargo, deben ser destituidos de inmediato, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales, civiles o de otro orden que les correspondan. En lo relativo a la divulgación de los datos que obtengan con motivo de sus inspecciones o visitas y de los secretos industriales o comerciales de que tengan conocimiento, la prohibición a que se refiere el párrafo anterior subsiste aun después de haber dejado el servicio; y
- l) Siempre que comprueben violaciones a las leyes laborales o sus reglamentos, el inspector o trabajador social levantará acta y prevendrá al patrono o representante legal de la empresa infractora para que dentro de un plazo que él fije se ajuste a derecho. Vencido el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención levantará acta haciendo constar que no se cumplió, procediendo a hacer la denuncia correspondiente ante los tribunales respectivos para la imposición de la sanción correspondiente. Y en los casos que no ameriten prevención, hará la denuncia de inmediato.”



De esta manera, la inspección logra que los empleadores y trabajadores, cumplan con sus obligaciones y con las normas laborales; y de no ser así, la inspección está facultada para sancionar a quienes no cumplan con el ordenamiento jurídico laboral.

CAPÍTULO IV

4. Sistema de justicia laboral

El sistema de justicia en Guatemala lo componen todas las instituciones, organismos y normas que tienen como fin primordial la justicia. Para esto el Estado delega las funciones en distintos órganos y entidades. El sistema de justicia laboral en Guatemala, al igual que los demás sistemas de justicia de las distintas materias o ramas del derecho, también está a cargo del Organismo Judicial. Este organismo crea las instituciones que se encargan de administrar justicia en materia laboral. Para organizar de una mejor manera al Estado, se ha dividido por materia los juzgados e instituciones que faciliten la administración de justicia en las distintas materias de derecho. Siendo así, que el Estado crea todas las instituciones, órganos y normas que componen el sistema de justicia laboral en Guatemala.

El Organismo Judicial es el órgano que se encarga de administrar e impartir justicia en el territorio de la República de Guatemala, también llamada función jurisdiccional; la cual, como señala el autor Carlos Rodolfo Paz Archila, esta función “no es más que resolver o redefinir los conflictos concretos que se le plantean, así como otorgar solemnidad a ciertos actos mediante la declaración del derecho”¹⁸.

¹⁸ Paz Archila, Carlos Rodolfo. **La carrera judicial en Guatemala**. Pág. 13.

Este órgano del Estado debe basar sus funciones en los principios de justicia, igualdad, equidad, imparcialidad e independencia. Al hablar de independencia, se refiere a independencia interna y externa. La independencia interna va ligada a la imparcialidad, ya que los jueces deben resolver de una manera que no sea parcializada, resolver conforme a derecho. Y la independencia externa, como señala Carlos Paz se refiere a: “La facultad, o más bien el derecho, que tiene el juez de poder desempeñar sus funciones, libre de toda presión que pueda provenir de los demás poderes del estado”.¹⁹

4.1 Centro de justicia laboral

El Centro de Justicia Laboral está conformado por: el Centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral, juzgados de admisión de demandas nuevas y los juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social.

4.1.1 Centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral

EL Centro de servicios auxiliares de la administración de justicia laboral es un órgano, relativamente nuevo, creado por el Acuerdo 1-2009, el cual tiene como función agilizar la comunicación que ordenen los Juzados de Trabajo y Previsión Social y las Salas de las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión social. Se encuentra dividido en:

a) Unidad de ingreso de demandas, escritos, escritos y atención al público;

¹⁹ **Ibíd.** Pág. 21.

- b) Unidad de notificación interna e impresión de notificaciones;
- c) Unidad de notificadores externos;
- d) Unidad de ejecución y verificación de reinstalaciones y diligencias especiales en materia laboral; y,
- e) Unidad de notificación electrónica.

4.1.2 Juzgados de trabajo y previsión social para la admisión de demandas

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social para la Admisión de las demandas, fueron creados mediante el Acuerdo 31-2011, en la actualidad existen dos de estos juzgados, estos conocen las demandas nuevas, así como las primeras solicitudes, estos juzgados funcionan para el departamento de Guatemala. Estos juzgados reciben las demandas nuevas, las califica, y si cumplen los requisitos establecidos en la ley, emiten la primera resolución y ya distribuyen el proceso mediante el Sistema de gestión de tribunales.

4.1.3 Juzgados de primera instancia de trabajo y previsión social

En la actualidad existen catorce juzgados de Primera Instancia en el municipio de Guatemala, estos están presididos por un juez, especializado en derecho de trabajo. Estos juzgados conocen en primera instancia los conflictos individuales de trabajo y los conflictos colectivos de carácter económico. En 2011 se reformó para crear las Unidades de notificación ya mencionadas.

El Licenciado Landelino Franco López señala que: “Estos juzgados son los que tienen bajo su responsabilidad el conocer:

- a) De todos aquellos conflictos colectivos de carácter económico social, cuyo propósito sea obligar al empleador a la constitución de nuevos y mejores derechos a favor de los trabajadores y a la consiguiente adecuación de todos los contratos individuales de trabajo vigentes en el centro de trabajo;
- b) De todos aquellos conflictos colectivos de carácter jurídico o de derecho, surgidos con motivos del incumplimiento e inobservancia de los instrumentos de formación colectiva celebrados entre los trabajadores coaligados o sindicalizados y el patrono; y cuyo objeto sea obligar al cumplimiento y observancia de los derechos previamente establecidos ;
- c) De todos los conflictos de carácter económico, una vez se hayan constituido en tribunales de arbitraje;
- d) De todos los conflictos de carácter económico, una vez se hayan constituido en tribunales de conciliación y hayan podido resolver la controversia surgida en esta etapa del procesal del conflicto.

- e) De todas las incidencias que deriven del trámite del conflicto colectivo de carácter económico social dentro de las que se incluyen las diligencias de reinstalación, los incidentes de autorización de terminación de contratos de trabajo, los incidentes de represalias y los incidentes para declarar la ilegalidad o ilegitimidad de la huelga”.²⁰

Los juzgados se integran de la siguiente manera:

- a) Juez: Es quien preside el órgano jurisdiccional y es la autoridad máxima dentro del juzgado. Es el encargado de dictar las sentencias conforme a derecho.
- b) Secretario: Como lo indica el Artículo 110 de la Ley del Organismo Judicial: “El Secretario es el Jefe Administrativo del Tribunal y el órgano de comunicación con el público, y sus funciones las cumplirá subordinadas al Presidente del Tribunal o al juez, según el caso”.
- c) Oficiales: Son los auxiliares del juez encargados de prestar ayuda en las resoluciones.
- d) Notificadores: Son los encargados de dar a conocer las resoluciones emitidas por el juez.

²⁰ Franco López, Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**. Pág. 27.

- e) Comisarios: Encargados de la recepción de escritos y otros documentos presentados por las partes.

4.1.4 Salas de la corte de apelaciones de trabajo y previsión social

En la Ciudad de Guatemala existen tres Salas de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. El autor Landelino Franco López manifiesta que: “El objeto del conocimiento de estos tribunales integrados pluripersonalmente, porque se conforman por tres magistrados electos por el Congreso de la República, que de conformidad con los Artículos del 300 al 302 del Código de Trabajo deben ser Abogados especializados en Derecho del Trabajo, es examinar y revisar todo lo resuelto en primera instancia por los juzgados de trabajo y previsión social”.²¹

4.2 Derecho procesal de trabajo

Para llegar a aplicar una norma sustantiva es necesario que en la ley esté regulado un procedimiento para aplicar la norma. En materia del derecho de trabajo, los procedimientos están regulados en el mismo Código de Trabajo. No hay otro cuerpo normativo, como se puede observar en otras ramas del derecho. Entre los que se puede mencionar el Código Civil y el Código Procesal Civil.

²¹ **Ibid.** Pág. 24.

Como se ha mencionado al inicio de este capítulo, el sistema de justicia laboral incluye a todas esas normas que cooperan a la administración y aplicación de justicia en el derecho de trabajo. Para que esto se logre, es necesario que estas normas regulen la forma en que se debe de aplicar justicia en materia de trabajo.

El derecho procesal de trabajo es la rama del derecho de trabajo que consiste en el conjunto de normas jurídicas, instituciones, principios y doctrinas que estudian y regulan la forma en que se deben llevar los procedimientos para solucionar un conflicto en materia de trabajo.

4.2.1 Principios del derecho procesal de trabajo

Los principios son todos aquellos preceptos de donde nace o inspira una norma jurídica para así lograr el bien común. En el derecho procesal de trabajo, estos principios inspiran a un logro eficaz, eficiente, y sobre todo, justo, de los procedimientos en materia de trabajo. Estos son:

- a) Principio de concentración: Este principio regula que en materia procesal de trabajo, todo el proceso debe llevarse a cabo con el menor número de diligencias posibles.

- b) Principio de oralidad: El Artículo 321 del Código de Trabajo establece que: “El procedimiento en todos los juicios de trabajo y previsión social es oral”. De tal manera que las diligencias, en su mayoría, se realizan de manera oral, ante el órgano jurisdiccional.
- c) Principio de impulso procesal de oficio: Este principio regula que las actuaciones y diligencias no necesariamente tienen que ser solicitadas por las partes; sino que es el mismo órgano jurisdiccional que va a impulsar estas actuaciones de oficio.
- d) Principio de antiformalismo: Lo que establece este principio es de que, en materia procesal de trabajo, no se necesitan de mayores formalismos para solicitar alguna actuación. Tal como señala el quinto considerando del Código de Trabajo, que señala que esto sirve para administrar justicia pronta y cumplida.
- e) Principio de inmediación: Este principio regula que en todo momento del proceso el juez está en contacto con las partes, para que haya mejor comunicación entre el órgano jurisdiccional y los sujetos procesales.
- f) Principio de sencillez: Este principio trata de que el proceso laboral no sea complicado para las partes, en especial trata de proteger al trabajador, exigiendo pocos requisitos para las actuaciones.

- g) Principio de economía procesal: Al igual que el principio de sencillez y de antiformalismo, lo que trata este principio es que las actuaciones sean exigidas con pocos requisitos, ya que un formalismo representaría una carga económica para las partes.
- h) Principio de celeridad: “El principio de celeridad puede decirse que es el resultado de la eficacia de los principios de concentración, oralidad, anti formalidad e impulso procesal de oficio, pues es el que busca que el trámite del proceso se diligencie en forma rápida y sin mayores dilaciones”.²² De manera, que este principio es el que hace que las partes, efectivamente, no sean citados a bastantes diligencias y no se tengan que hacer demasiadas actuaciones dentro del proceso.
- i) Principio de igualdad: Este principio establece que las partes dentro de un proceso laboral, tengan los mismos derechos y no sean tratados con preferencia por parte del órgano jurisdiccional.
- j) Principio de Claridad: Este señala que las actuaciones y resoluciones que emita el órgano jurisdiccional, deben expedirse de una manera clara para ambas partes.

²² **Ibid.** Pág. 53.

4.2.2 Naturaleza jurídica

El derecho procesal de trabajo, al ser una rama del derecho laboral, también es una rama del derecho público. Ya que el estado además de haber creado las instituciones y la forma en que se deben de llevar los procedimientos en materia de trabajo, es quien, a través de los órganos jurisdiccionales, el encargado de llevar a cabo las series de etapas que componen los procesos laborales.

4.2.3 Jurisdicción

En el Estado debe haber un órgano que se encargue de la función de administrar y aplicar justicia en el territorio. Para esto, el Estado delega esa función, en lo que se puede decir que la jurisdicción es la facultad que tiene el Estado, ejercida a través de los órganos jurisdiccionales, para impartir justicia. El Estado, a través de esta potestad, trata de resolver las controversias que se den, de un modo que aplique el derecho y se aplique justicia. En materia de trabajo son los Jueces de Trabajo y Previsión Social, los encargados de aplicar las normas y reglamentos de trabajos a casos concretos: facultad que es otorgada por el Estado a través de las leyes.

En el caso de la jurisdicción en materia de trabajo Todo asunto o conflicto en materia de trabajo que se dé en Guatemala, debe ser conocido por los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, esto es en el departamento de Guatemala, ya que en otros

departamentos los jueces de derecho común que conocen de otros asuntos, también conocen materia de trabajo. Pero en el departamento de Guatemala, los jueces de trabajo y previsión social están obligados y facultados para impartir justicia en el ámbito laboral.

Como señala el licenciado Landelino Franco López, “la jurisdicción del trabajo es privativa porque el juez que juzga en este ámbito debe hacerlo con absoluta exclusividad, de lo que se advierte que todos los conflictos relativos al trabajo deben estar sometidos a su conocimiento pues es a ellos a los únicos que les compete juzgar y ejecutar lo juzgado en aquellos conflictos”.²³ Es decir, que sea cual sea el conflicto que se desprenda de una relación de trabajo, son estos jueces los que deben conocer el asunto. Esta jurisdicción tiene las características de que debe ser improrrogable, indelegable y exclusiva.

4.2.4 La competencia

En el sentido amplio, la competencia es aquel conjunto de condiciones que debe tener un caso en concreto para que sea conocido por un órgano jurisdiccional en especial. Esta hace que los órganos jurisdiccionales tengan un límite en los casos que conozcan. Las clases de competencia determinan el límite para cada órgano jurisdiccional, siendo estas:

²³ **Ibíd.** Pág. 16.



- a) Por territorio: Es decir que la competencia está limitada por el lugar físico, región, departamento, municipio, etc. En donde un órgano jurisdiccional puede ejercer su facultad de impartir justicia en determinado territorio.

- b) Por cuantía: Es el límite que se refiera a la cantidad económica de la que se está tratando en un caso concreto, de acuerdo a la cantidad que se trate, conoce cierto órgano jurisdiccional.

- c) Por materia: Esta se refiere a la naturaleza del asunto o conflicto, puede ser civil, penal, laboral, de familia, etc.

- d) Por grado: Este límite atiende la instancia y la jerarquía que existe en los distintos órganos jurisdiccionales. Cierta caso en concreto, se determina de acuerdo a única instancia, primera o segunda instancia.

- e) Por turno: Es un límite que está marcado de acuerdo al momento en que suceda un conflicto, conociendo, el órgano jurisdiccional que se encuentre en funciones al momento de que haya sucedido dicho asunto; más que todo, este límite se da en el derecho penal.



En el derecho procesal de trabajo, la competencia se enfatiza más en la materia y en el territorio, como ya se observó en el tema de la jurisdicción privativa; tal como lo establece el Artículo 307 del Código de Trabajo: “En los conflictos de trabajo la jurisdicción es improrrogable por razón de la materia y del territorio. Salvo en lo que respecta a la jurisdicción territorial, cuando se hubiere convenido en los contratos o pactos de trabajo una cláusula que notoriamente favorezca al trabajador”. Lo anterior indica que la jurisdicción es improrrogable, pero al mismo tiempo, establece una excepción a esta característica, que es que la competencia de un juez puede cambiar en materia de territorio, y conocer el caso, cuando favorezca al trabajador el lugar en donde se conozca el asunto.

El autor Franco López resume lo anteriormente explicado manifestando que: “La competencia en el ámbito procesal del trabajo se constituye en el ámbito geográfico dentro del cual el juez de Trabajo y Previsión Social va a ejercer la facultad de juzgar que le ha sido delegada por el estado por ministerio de la ley”.²⁴ Como se observa, se refiere a la característica de improrrogable de la jurisdicción, salvo el caso ya mencionado cuando le favorezca al trabajador, que el asunto sea conocido por un juez de distinto territorio a donde se dio el conflicto.

²⁴ **Ibíd.** Pág31.





CAPÍTULO V

5. Creación de sanciones por la utilización de la simulación de contrato profesionales en la relación laboral guatemalteca

El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, pues trata de protegerlos en las diferencias económicas que existen entre estos y con respecto a los empleadores; para esto les otorga una protección jurídica preferente, fundamentada en la Constitución Política de la República de Guatemala, la cual indica que: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes”; en el Código de Trabajo también existe un fundamento que los respalda, establecido en el considerando cuarto de este cuerpo legal.

Al contratar a una persona a través de un contrato de servicios profesionales, esta persona queda desprotegida de la tutelaridad del derecho de trabajo, ya que la relación se va a estar regulada por las normas del derecho común. Esto no afecta cuando la persona que se contrata es un profesional, y efectivamente, la relación será de cliente con profesional; pero si afecta cuando una persona que no necesariamente es profesional o por circunstancias de la relación debería de ser contratada bajo con un contrato individual de trabajo. En este caso se le vulneran de sus derechos como trabajador



Cuando una persona es contratada para la prestación de un servicio, proporcionada de herramientas y material de trabajo y a cambio de una remuneración, se dan los elementos para que exista un contrato de trabajo y una relación laboral, así como lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 19, el cual en el penúltimo párrafo establece : “ Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice conforme a las características que especifica el Artículo precedente, debe regirse necesariamente en sus diversas fases y consecuencias por las leyes y principios jurídicos relativos al trabajo”.

Esto se refiere que cuando concurren los elementos que señala el Artículo 18 del Código de Trabajo, esta relación se debe regir por las normas de derecho laboral. Este Artículo señala que: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”. De esta definición de contrato de trabajo, se derivan los elementos que deben existir para que la relación sea tomada como una relación de trabajo. Estos son:

- a) Vínculo económico-jurídico
- b) Prestación de servicios personales o ejecución de obra
- c) dependencia continuada



- d) dirección inmediata o delegada por parte del patrono
- e) que haya una retribución.

Al analizar elemento por elemento, se observa que en una relación de profesional – cliente, también concurren los cinco elementos. Pero como se ha mencionado anteriormente, es necesario que esta relación se regule por las leyes y principios del derecho de trabajo, salvo que la naturaleza de la relación sea verdaderamente para contratar un profesional y utilizar sus servicios.

5.1 Principios del derecho de trabajo que se violentan al momento de contratar a un trabajador bajo contrato de servicios profesionales

Las características ideológicas o principios del derecho de trabajo, son los preceptos que protegen los derechos de los trabajadores, son aquellos de donde se inspiran las normas. La fundamentación de estos principios se encuentra en los considerandos del Código de Trabajo, y en la Constitución Política de la República de Guatemala. Aunque esas son las fundamentaciones más importantes, también encontramos fundamento de estos principios en las demás normas jurídicas del derecho laboral y en los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala.

Al momento de celebrarse un contrato de servicios profesionales, estos principios se omiten en la relación, pues la relación contractual se basa en los principios del derecho civil.

Los principios que se vulneran a través de esta simulación son:

- a) Principio de tutelaridad: Al inicio de este capítulo se trató el tema de la violación a este principio.

- b) Principio de garantías mínimas: Al no tomarse como una relación laboral, el trabajador queda desprotegido del conjunto de garantías sociales que establecen las normas.

- c) Principio de superación de garantías mínimas: Este principio se omite al no existir el principio anterior, pues no puede existir si no hay garantías mínimas que superar.

- d) Principio de estabilidad laboral: Al momento que el patrono contrata a una persona por contrato de servicios profesionales, en una relación que debería ser de trabajo, violenta este principio, ya que la persona es contratada por cierto tiempo, y no se aplican las normas que establecen que las relaciones laborales deben tenerse por celebradas con un contrato individual de trabajo por tiempo indefinido.

5.2 Prestaciones laborales que se dejan de percibir en un contrato de servicios profesionales

El contrato de servicios profesionales, como ya se ha expresado en capítulos anteriores, es un contrato civil, se funda en una relación funcional. En diferencia con el contrato de trabajo, que genera derechos y obligaciones de naturaleza de trabajo para ambas partes.

Al ser contratada la persona por un contrato de servicios profesionales se omiten sus derechos, en los cuales se encuentran las prestaciones laborales. Las prestaciones laborales son todos aquellos beneficios que el trabajador recibe con relación a la prestación del servicio. Las prestaciones laborales tienen carácter de irrenunciables para los trabajadores.

Entre las prestaciones laborales que la persona deja de percibir al ser contratada bajo contrato de servicios profesionales se encuentran:

- a) Vacaciones: Que es el período de tiempo en que un trabajador goza de descanso, este debe ser de quince días hábiles anuales para todos los trabajadores.

- b) Aguinaldo: Es la prestación que consiste en otorgar al trabajador un salario completo, cuando han laborado un año completo. Este se debe hacer efectivo en dos pagos, la primera en la primer quincena de diciembre y la segunda en la segunda quincena del mes de enero del año siguiente.

- c) Bonificación anual para trabajadores del sector privado y público: Es una prestación laboral en la cual también se le debe pagar al trabajador el cien por ciento de su salario mensual para los trabajadores que han prestado el servicio por un año o más. Esta prestación se debe pagar durante la primera quincena del mes de julio de cada año.

- d) Bonificación incentivo: Es una prestación que consiste en incrementar el salario de los trabajadores del sector privado en Q250.00 mensuales.

5.3 Creación del sistema de control a cargo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de la Inspección General de Trabajo

Es necesaria la implementación del sistema de control para que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social se percate de los patronos que cometieran estas faltas, como sucede con las faltas de trabajo en la actualidad. Esta función la realizarían a través de la Inspección General de Trabajo, que como ya se mencionó en capítulos anteriores es la

encargada de vigilar que se cumplan todas las normas de trabajo en las empresas y establecimientos.

5.3.1 Inspección y vigilancia a cargo de la Inspección General de Trabajo

Como se mencionó en los capítulos anteriores, la Inspección General de Trabajo, es la encargada de observar que en los lugares de trabajo, tanto trabajadores como patronos cumplan con las normas y reglamentos de trabajo. Todo patrono que tenga a su cargo 10 o más trabajadores está obligado a crear un reglamento interior de trabajo, normas que también observará la inspección que se cumplan. Además la inspección está encargada también de observar que al momento de la creación de dichos reglamentos, estos no contravengan ninguna disposición del derecho laboral.

Los patronos, al tener la obligación de permitir que los inspectores de trabajo inspeccionen y vigilen su lugar de trabajo, también tienen la obligación de permitir que estos inspectores revisen los contratos de cada uno de los trabajadores contratados por el patrono. Este sería uno de los métodos a utilizar para que la inspección de trabajo pueda observar cuando se dé la simulación de una relación laboral a través de los contratos de servicios profesionales. Otro de los métodos sería a través de la denuncia de los trabajadores directamente al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y este, a través de la inspección, llegar a vigilar el lugar de trabajo, y verificar si se ha dado la simulación.



5.3.2 Denuncia de la Inspección General de Trabajo ante los Juzgados de trabajo y previsión social

La Inspección General de Trabajo tiene la obligación de presentar la denuncia de alguna falta a las leyes de trabajo, ante los Juzgados de Trabajo y Previsión Social. Para comprender a lo que se refiere una falta, es importante mencionar lo estipulado en el Artículo 269 del Código de Trabajo: “Son faltas de trabajo y previsión social las infracciones o violaciones por acción u omisión que se cometan contra las disposiciones de este Código o de las demás leyes de trabajo o de previsión social, si están sancionadas con multa”.

Cuando un patrono contrata a una persona bajo un contrato de servicios profesionales, cuando debería ser por un contrato de trabajo, claramente se viola la norma que establece que cualquier relación de trabajo que cumpla con los requisitos del Artículo 18 de dicho cuerpo legal, debe ser regulado bajo los principios y leyes de trabajo y previsión social.

De esta manera, al existir esta violación a esta norma de derecho de trabajo, faculta a la Inspección General de Trabajo para que inicie un incidente contra el patrono que simula una relación cliente-profesional, cuando no debería ser así. La inspección de trabajo, al tener conocimiento de que existan violaciones a las normas laborales debe



redactar un memorial, en el cual se especifica la norma que se viola en el lugar de trabajo y hacerlo de conocimiento de un Juez de Trabajo y Previsión Social.

5.4 Implementación de sanciones a través de los Juzgados de Trabajo y Previsión Social

Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, son los facultados para imponer sanciones a trabajadores o patronos que violen las disposiciones o principios de trabajo y previsión social.

La Inspección de Trabajo, cuenta con seis meses para poder iniciar la acción de incidente de falta de trabajo ante los órganos jurisdiccionales.

Una vez planteado el incidente antes los juzgados de trabajo, el juez debe de evaluar lo solicitado por la inspección y resolver si procede imponer una sanción. Existen varios tipos de sanciones laborales reguladas en la legislación guatemalteca; por ejemplo los apercibimientos, multas y destitución de cargos.

El Artículo 272 del Código de Trabajo, enumera las distintas sanciones que han de imponerse a quien cometa una falta de trabajo, dependiendo la norma que se violente así será la sanción, a la vez hace una diferenciación en el monto de las multas cuando

un trabajador cometa la falta y cuando sea el patrono quien la cometa. Las multas cuando un patrono comete la falta de trabajo es más severa que cuando la comete el trabajador, esto por distintos motivos, atendiendo los principios del derecho de trabajo, y porque el patrono al cometer una falta puede afectar a varios trabajadores.

En los incisos establecidos en el Artículo 272 no se señala específicamente una sanción a quien simule una relación de trabajo, señala otros Artículos y normas establecidas en diferentes títulos del Código de Trabajo, pero no señala ninguna para el Título Segundo del código.

Por lo tanto, se tendría que encuadrar en la literal “g” de dicho Artículo la cual establece: “Toda violación a cualquier disposición preceptiva de este Código, no prevista por los incisos anteriores, u otra ley o disposición de trabajo y previsión social, da lugar a la imposición de una multa entre dos y nueve salarios mínimos mensuales, si se trata de patronos, y de diez y veinte salarios mínimos diarios, si se trata de trabajadores, vigentes en ambos casos para las actividades no agrícolas, pero en todo caso, es necesario que la Inspección General de Trabajo aperciba previamente y por escrito a quien ha cometido por primera vez la respectiva infracción y luego, si hay desobediencia por parte del culpable o si por otro motivo se constata que no surtido efecto el apercibimiento dentro del plazo que para el efecto ha de fijarse, dicha inspección debe iniciar la acción administrativa para la aplicación de la sanción que corresponda”.

Al encuadrar la simulación de una relación laboral a través de los contratos de servicios profesionales en esa literal, no se implementa una sanción severa y da lugar también a que el patrono siga cometiendo esta violación, ya que esas multas, a veces, significan una cantidad menor a la cantidad que tendría que pagar el patrono a sus trabajadores por las prestaciones.

Por lo anteriormente mencionado, es importante crear un sistema de multas severas para que los patronos no recaigan en la infracción. Y al momento que la inspección lo haga de conocimiento del juzgado de trabajo y previsión social, este tenga las herramientas legales, para poder aplicar una sanción severa. A la vez es importante crear un procedimiento o un sistema, para que parte de los fondos recaudados por estas multas, llegue al Ministerio de Trabajo y Previsión Social para que este cuente con fondos para mejorar el funcionamiento de la Inspección General de Trabajo, de manera que sea más eficaz y eficiente.

5.5 Propuesta de la creación de sanciones para los patronos que simulan una relación laboral

Al no tener un fundamento específico para sancionar a los patronos que contratan a personas bajo contrato de servicios profesionales con el fin de no otorgarles todas sus prestaciones, se da la necesidad de crear una norma que lo regule, para que los jueces

y la Inspección de Trabajo cuenten con una herramienta con el fin de que ya no se siga dando este problema.

Hoy en día las personas que son contratadas de esta manera, plantean juicios en los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, pero hasta cuando ya han sido despedidos o cuando se ha terminado la relación laboral, con el objeto de que el patrono les pague las prestaciones que se han dejado de percibir; de esta manera, en la mayoría de los casos se le pagan al trabajador las prestaciones que se han dejado de devengar, pero no hay ninguna sanción para los patronos, por lo que el problema se sigue dando en los lugares de trabajo y los empleadores solo le pagan las prestaciones a las personas que los han demandado, por lo tanto es importante que se creen sanciones severas para que no sigan los patronos simulando relaciones laborales.

Una propuesta es agregar en el Código de Trabajo una sanción que imponga una multa de entre cinco y quince salarios mínimos mensuales vigentes. De esta manera, se hace un tipo de advertencia para los patronos. Al imponer una multa más severa lo que se busca es que el patrono contrate a las personas con contratos de trabajo, dejando de simular la relación de trabajo, mediante un contrato de servicios profesionales.

Como se menciona anteriormente, también en esta propuesta se incluiría que los fondos obtenidos por estas multas sean destinadas, en parte, al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así el ministerio puede tener más recursos y poder invertirlo en el



funcionamiento de la Inspección General de Trabajo, para que esta pueda contar con más personal y también que este personal esté capacitado de una mejor manera, con el fin de que puedan ser vigilados la mayoría de lugares de trabajo y sancionar a los que cometen faltas.





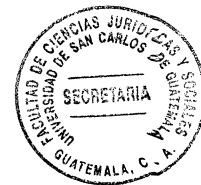
CONCLUSIÓN DISCURSIVA

Actualmente en Guatemala, existen entidades públicas y privadas que al momento de querer contratar a una persona para la prestación de sus servicios o la ejecución de una obra, lo hacen mediante un contrato de servicios profesionales, lo cual vulnera los derechos de los trabajadores que no son profesionales, según la legislación; puesto que en dicha relación existen todos los elementos para que esta nazca a la vida jurídica por medio de un contrato de trabajo, la cual debe ser regulada por las leyes de trabajo y previsión social y por los principios del derecho de trabajo.

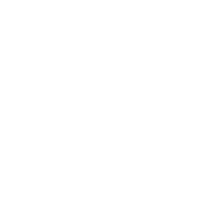
Debido a esta simulación, los trabajadores dejan de percibir todas las prestaciones laborales y derechos que se derivan de una relación de trabajo; a diferencia de la relación que se da mediante un contrato de servicios profesionales, que se regula con normas y principios del derecho civil, favoreciendo esto al patrono, ya que utiliza los servicios del trabajador, a cambio de honorarios, omitiendo todas las demás ventajas.

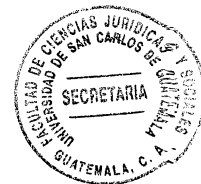
Por lo expuesto anteriormente, es importante que mediante un acuerdo gubernativo, el Organismo Ejecutivo implemente sanciones para patronos que simulan una relación laboral; y al mismo tiempo se debe implementar un sistema de control y vigilancia en los lugares de trabajo, así como la respectiva multa a cargo de los jueces de trabajo y previsión social. De esta manera, lo que se busca es reducir la cantidad de personas que se contratan bajo estos lineamientos.





ANEXOS





ANEXO I

Ejemplo de contrato de servicios profesionales



Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda
Unidad Ejecutora de Conservación Vial
-COVIAL-

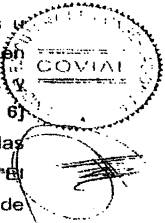
CONTRATO ADMINISTRATIVO NÚMERO CIENTO CUARENTA Y NUEVE GUIÓN DOS MIL DOCE GUIÓN CERO VEINTINUEVE GUIÓN COV [149-2012-029-COV]. En la Ciudad de Guatemala, el treinta (30) de abril del año dos mil doce (2012). Nosotros, por una parte, **RODRIGO ESTUARDO DÍAZ ARRIOLA**, de cincuenta y un [51] años de edad, casado, guatemalteco, Ingeniero Civil, colegiado activo número dos mil trescientos cuarenta y dos [2,342], con domicilio en el departamento de Guatemala, me identifico con cédula de vecindad número de orden A guión uno [A-1] y registro número quinientos noventa y dos mil seiscientos sesenta y ocho [592,668], extendida por el Alcalde Municipal de Guatemala, del departamento de Guatemala. Actúo en representación del Estado de Guatemala por delegación conferida por el Señor Ministro del Ramo, en oficio de fecha treinta (30) de abril del año dos mil doce [2012], en mi calidad de **DIRECTOR DE LA UNIDAD EJECUTORA DE CONSERVACIÓN VIAL-COVIAL**- personería que acredito con copia certificada de Acta número cero treinta y tres guión dos mil doce guión COV [033-2012-COV] de fecha diecinueve [19] de enero de dos mil doce [2012], donde consta que tomé posesión del cargo para el cual fui contratado, la que fue asentada en los folios ciento cuarenta y nueve [149] y ciento cincuenta [150] del Libro de Actas autorizado por la Contraloría General de Cuentas, según Registro número L dos [2] Diez mil seiscientos [10600] de Recursos Humanos de esta Unidad Ejecutora de Conservación Vial-COVIAL-, de fecha doce [12] de noviembre de dos mil ocho [2008], y el Acuerdo Ministerial número ciento cinco guión dos mil doce guión "P" [105-2012-"P"], de fecha diecinueve de [19] de enero de dos mil doce [2012], señalo para recibir notificaciones, citaciones y/o emplazamientos, mi Despacho ubicado en el Salón siete [7] Finca Nacional la Aurora, zona trece [13], y por la otra **MARCO ANTONIO BRAN GIRÓN**, de treinta y seis [36] años de edad, casado, Perito Contador, guatemalteco, de este domicilio, con cédula de vecindad número de orden A guión uno [A-1] y registro novecientos dieciséis mil ochocientos setenta y siete [916,877] extendida por el Alcalde Municipal de Guatemala del departamento de Guatemala, señalo para recibir notificaciones, citaciones y/o emplazamientos, la siguiente dirección: **octava (8ª.) avenida, veintiséis guión cincuenta y seis (26-56) Residenciales Fuentes del Valle Uno, San Miguel Petapa, Guatemala.** Los otorgantes, manifestamos ser de los datos de identificación personal y calidades consignadas y que nos encontramos en el libre ejercicio de nuestros derechos civiles, que la documentación relacionada se tiene a la vista y que la representación que se ejercita es suficiente de conformidad con la ley para la celebración del presente contrato. Los comparecientes, en lo sucesivo, en su orden, nos denominamos: El Estado de Guatemala, 'EL ESTADO', y 'EL CONTRATISTA' respectivamente; El Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda, 'EL MINISTERIO'; y la Unidad Ejecutora de Conservación Vial, 'LA DEPENDENCIA'; la entidad

Página 1

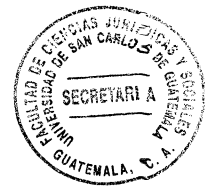


Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda
Unidad Ejecutora de Conservación Vial
-COVIAL-

que garantice el cumplimiento de este contrato 'LA AFIANZADORA'; la Ley de Contrataciones del Estado, Decreto número cincuenta y siete guión noventa y dos [57-92] del Congreso de la República 'LA LEY'. **PRIMERA: BASE LEGAL:** El presente contrato se suscribe con fundamento en los artículos uno [1] y cuarenta y cuatro [44] numeral dos [2] subnumeral dos punto dos [2.2], cuarenta y siete [47], cuarenta y ocho [48] y cuarenta y nueve [49] de 'LA LEY' y artículo setenta y ocho [78] del Reglamento de 'LA LEY'. Los comparecientes, convenimos en suscribir contrato de servicios, conforme las siguientes cláusulas: **SEGUNDA: OBJETO DEL CONTRATO:** "EL CONTRATISTA", se compromete a prestar sus **SERVICIOS TÉCNICOS** a "EL ESTADO", como **SERVICIOS TÉCNICOS FINANCIEROS** V en el Departamento Financiero de la Unidad Ejecutora de Conservación Vial, y para el efecto recibirá instrucciones de la autoridad inmediata superior, las cuales quedan reguladas en el presente instrumento como se indica a continuación: **1]** Velar por el Control y Seguimiento Financiero de los contratos suscritos para la ejecución de los proyectos de Mantenimiento de la Red Vial del País; **2]** Velar por el cumplimiento de las leyes o reglamentos financieros, en la contratación de obras y/o servicios de la Unidad Ejecutora de Conservación Vial; **3]** Apoyar la formulación e integración del Proyecto de Presupuesto anual de cada una de las actividades u obras de la Unidad Ejecutora de Conservación Vial. **4]** Analizar el sistema existente y proponer los cambios necesarios que permitan un mejor control presupuestario de las actividades u obras; además que esto permita una relación directa con el avance físico de las obras en cuestión; **5]** Apoyar las actividades del sistema de retención tributaria **RETENIVA**, definición de los usuarios que serán responsables de la elaboración de dicha retención; **6]** Aquellas otras actividades que le sean asignadas por la autoridad inmediata y por las autoridades superiores de La Unidad Ejecutora de Conservación Vial y de "EL MINISTERIO" y deberá cumplir con las normas establecidas en el Reglamento Interno de La Unidad Ejecutora de Conservación Vial, sin que eso de origen a una relación de dependencia. **TERCERA: MONTO DEL CONTRATO, FORMA DE PAGO Y PARTIDA PRESUPUESTARIA:** 'EL ESTADO' conviene en pagar a 'EL CONTRATISTA' por los servicios prestados, la cantidad de: **SESENTA MIL QUETZALES EXACTOS [Q 60,000.00]**, en concepto de honorarios que incluyen el Impuesto al Valor Agregado [IVA], cantidad que se cubrirá con **CUATRO [4] pagos parciales de QUINCE MIL QUETZALES EXACTOS [Q 15,000.00]**. El primero de los pagos se hará efectivo dentro de los treinta [30] días calendario siguientes a la fecha de notificación de la aprobación del presente contrato y los demás por periodos no menores de treinta [30] días calendario. Dichos pagos se harán a "EL CONTRATISTA" por medio de la presentación de factura con la autorización de pago respectiva, por parte de la autoridad inmediata y/o las autoridades

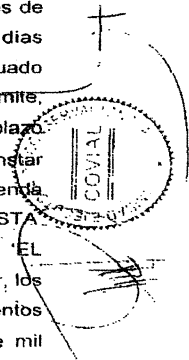


Página 2



Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda
Unidad Ejecutora de Conservación Vial
-COVIAL-

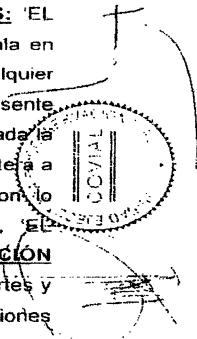
autoridades superiores de "LA DEPENDENCIA". Los pagos que se efectúen a "EL CONTRATISTA" serán con cargo a la partida presupuestaria: **dos mil doce guión un mil ciento trece guión cero cero trece guión doscientos tres guión once guión cero cero guión cero cero cero guión cero cero uno guión cero cero cero guión cero veintinueve guión cero ciento uno guión veintinueve guión cero uno cero uno guión cero cero cero tres [2012-1113-0013-203-11-00-000-001-000-029-0101-29-0101-0003];** del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado o a la partida presupuestaria que en el futuro corresponda. **CUARTA: PLAZO DEL CONTRATO:** El plazo del contrato será a partir del uno [1] de mayo de dos mil doce [2012] al treinta y uno [31] de agosto de dos mil doce [2012]. **QUINTA: FIANZA DE CUMPLIMIENTO:** I) **FIANZA DE CUMPLIMIENTO:** "EL CONTRATISTA" se obliga a constituir a favor de "EL MINISTERIO" previo a la aprobación del presente contrato, una fianza de cumplimiento equivalente al DIEZ POR CIENTO [10 o/o] del valor total del contrato, fianza que garantiza el fiel cumplimiento de todas y cada una de sus obligaciones contractuales y la misma podrá hacerse efectiva por parte de "EL MINISTERIO" con fundamento en el informe o informes que del incumplimiento del contrato sea o sean emitidos por las autoridades superiores de "LA DEPENDENCIA". Si se diera el caso, se dará audiencia por un plazo de diez [10] días a la institución afianzadora, para que exprese lo que considere legal y pertinente, efectuado lo cual o vencida la audiencia sin que se presente ninguna oposición, sin más trámite, ordenará el requerimiento respectivo y "LA AFIANZADORA" hará el pago dentro del plazo de treinta [30] días contados a partir del requerimiento, circunstancia que se hará constar en la póliza respectiva. La fianza deberá tener vigencia hasta que "EL ESTADO" extienda finiquito a favor de "EL CONTRATISTA". **SEXTA: VIÁTICOS:** Cuando "EL CONTRATISTA" sea nombrado para realizar comisión oficial al interior o al exterior de la República, "EL MINISTERIO" por intermedio de "LA DEPENDENCIA" correspondiente, podrá reconocer, los gastos correspondientes de conformidad con el Acuerdo Gubernativo número trescientos noventa y siete guión noventa y ocho [397-98] de fecha veintitrés [23] de junio de mil novecientos noventa y ocho [1998], siempre que "LA DEPENDENCIA" cuente con disponibilidad presupuestaria para tal fin. **SÉPTIMA: FACILIDADES Y SERVICIOS PROPORCIONADOS POR EL ESTADO:** "EL CONTRATISTA" podrá utilizar el material, equipo y demás facilidades necesarias para el eficaz desenvolvimiento de sus actividades existentes en "LA DEPENDENCIA" estrictamente para el cumplimiento de las actividades relacionadas con sus servicios. **OCTAVA: INFORMES, EVALUACIONES Y DOCUMENTOS QUE FORMAN PARTE DEL CONTRATO:** INFORMES: "EL CONTRATISTA" queda obligado a presentar, cuando así se requiera, los siguientes informes: a) Informes periódicos de actividades; b) Al final del contrato un informe que



Página 3



contenga el producto total de sus actividades. **EVALUACIONES:** Los informes serán evaluados, verificados, avalados y aprobados por las autoridades de 'LA DEPENDENCIA'. **DOCUMENTOS QUE FORMAN PARTE DEL CONTRATO:** Forman parte del presente contrato y quedan incorporados al mismo, el expediente respectivo, informes y cualquier otro documento que se produzca hasta el otorgamiento del finiquito recíproco entre las partes. Los proyectos, programas y demás documentos que se produzcan por parte de 'EL CONTRATISTA' como consecuencia de los servicios que presta, derivados del presente contrato son propiedad exclusiva de 'EL ESTADO'. **NOVENA: PROHIBICIONES:** 'EL CONTRATISTA' tiene prohibido ceder los derechos provenientes del presente contrato, así como proporcionar información a terceros sobre los asuntos que sean de su conocimiento como resultado de los servicios que presta. **DÉCIMA: SUPERVISIÓN:** Las autoridades superiores de 'LA DEPENDENCIA', mantendrán constante supervisión de los servicios y actuaciones desarrolladas por 'EL CONTRATISTA', quien queda obligado a asistir a los personeros de 'LA DEPENDENCIA' o 'EL MINISTERIO' y deberá atender las instrucciones o sugerencias que le sean formuladas. 'EL CONTRATISTA' tendrá como sede las instalaciones que para el efecto le fije 'LA DEPENDENCIA' y/o 'EL MINISTERIO'. **DÉCIMA PRIMERA: SUJECCIÓN A LAS LEYES DE LA REPÚBLICA Y CONTROVERSIAS:** 'EL CONTRATISTA' se somete expresamente a las leyes de la República de Guatemala en todo lo relacionado a este contrato. Los otorgantes convenimos en que cualquier controversia, diferencia o reclamo que surja derivado de la interpretación del presente contrato, será resuelto directamente entre las partes y de manera conciliatoria, agolada la fase conciliatoria lo cual se acreditará con las actas y documentos suscritos, se someterá a la jurisdicción del Tribunal de lo Contencioso Administrativo de conformidad con lo dispuesto en el artículo número ciento dos [102] de 'LA LEY', por lo tanto, 'EL CONTRATISTA' renuncia al fuero de su domicilio. **DÉCIMA SEGUNDA: RELACIÓN LABORAL:** El presente contrato administrativo no crea relación laboral entre las partes y 'EL CONTRATISTA' no tiene calidad de Servidor Público y no tiene derecho a prestaciones laborales que la Ley otorga a los trabajadores del Estado, ni estará afecto a los descuentos para el fondo de clases pasivas civiles del Estado, ni a los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, exceptuando las retenciones ordenadas por los tribunales de justicia o las establecidas legalmente. **DÉCIMA TERCERA: TERMINACIÓN DEL CONTRATO:** 'EL ESTADO', sin responsabilidad alguna de su parte, podrá dar por terminado en forma inmediata, el contrato, cuando así convenga a sus intereses: en este caso, 'EL CONTRATISTA' cesará en sus funciones y se procederá con el trámite de la liquidación del contrato conforme lo establecido en el artículo cincuenta y seis (56) de 'LA LEY'. En caso de rescisión acordada de mutuo acuerdo entre las partes, 'EL





Ministerio de Comunicaciones, Infraestructura y Vivienda
Unidad Ejecutora de Conservación Vial
-COVIAL-

CONTRATISTA' podrá dar por terminado el contrato, dando aviso con quince [15] días de anticipación. **DÉCIMA CUARTA: LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO:** 'EL CONTRATISTA' solicitará al final del plazo del presente contrato, la liquidación del mismo y posteriormente a dicha liquidación y si no hubiera ningún inconveniente 'EL ESTADO' procederá al otorgamiento del respectivo finiquito lo cual deberá hacer también 'EL CONTRATISTA'. Finiquitado el contrato, se darán por terminadas las obligaciones, derechos y responsabilidades derivadas del presente contrato y 'EL ESTADO' notificará a 'LA AFIANZADORA' para que cancele la fianza respectiva. **DÉCIMA QUINTA: DECLARACIÓN JURADA:** 'EL CONTRATISTA' bajo juramento de decir la verdad y enterado de lo concerniente al delito de perjurio, declara que no es deudor moroso del Estado ni de las instituciones a que se refiere el artículo uno [1] de 'LA LEY', ni está comprendido en ninguna de las prohibiciones contenidas en el artículo ochenta [80] de 'LA LEY', por lo que no tiene prohibición para licitar, cotizar o celebrar contratos con el Estado. **DÉCIMA SEXTA: APROBACIÓN:** Para que el presente contrato surta sus efectos legales y obligue a las partes, deberá ser aprobado mediante Acuerdo Ministerial. **DÉCIMA SÉPTIMA: ACEPTACIÓN DEL CONTRATO:** En los términos relacionados, 'EL ESTADO' y 'EL CONTRATISTA' aceptamos el presente contrato, el cual hemos leído y enterados de su contenido, valor y efectos legales, lo ratificamos, aceptamos y firmamos en cinco [5] hojas de papel bond tamaño oficio con membrete de 'LA DEPENDENCIA'.

Ing. Rodrigo Estuardo Díaz Arriola
Director
Unidad Ejecutora de Conservación Vial



Marco Antonio Bran Girón
Contratista





ANEXO II

Ejemplo de Contrato de Trabajo

MINISTERIO DE TRABAJO Y PREVISION SOCIAL DIRECCION GENERAL DE TRABAJO CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO VER INSTRUCCIONES AL DORSO

_____ de
Nombre y apellidos del empleador o Representante Legal
 _____, vecino de
edad _____ sexo _____ estado civil _____ nacionalidad _____
 con cédula de vecindad número de orden _____ y de registro _____
 extendida por el alcalde municipal de _____ del departamento
 de _____ actuando en representación de
 _____ y _____
Nombre de la empresa y dirección completa nombre y apellidos del trabajador
 _____, vecino de
edad _____ sexo _____ estado civil _____ nacionalidad _____
 con cédula de vecindad número de orden _____ y
 de registro _____, extendida por el alcalde municipal de _____
 del departamento de _____, con residencia en: _____

Dirección completa

Quienes en lo sucesivo nos denominaremos EMPLEADOR Y TRABAJADOR, respectivamente, consentimos en celebrar el CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, contenido en las siguientes cláusulas:

PRIMERA: La relación de trabajo inicia el día _____, del mes de _____, del año _____. **SEGUNDA:** El trabajador prestará los servicios _____ siguientes: _____

Indicar los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones de trabajo

TERCERA: Los servicios serán prestados en _____ Indicar dirección exacta donde se ejecutará el servicio

CUARTA: La duración del presente contrato es _____ tiempo indeterminado, plazo fijo o para obra determinada

QUINTA: La jornada ordinaria de trabajo será _____ de horas diarias y de _____ a la semana así: En jornada **DIURNA:** de las _____ a las _____ horas y de las _____ horas a las _____ horas, excepto el día _____ que será de las _____ a las _____ horas, para completar las _____ horas de la semana. En jornada **NOCTURNA:** de las _____ a las _____ horas de Lunes a Sábado. En jornada **MIXTA:** de las _____ a las _____ horas de Lunes a Sábado. En jornada **CONTINUA DIURNA:** de las _____ a las _____ horas de Lunes a Viernes excepto el día Sábado que será de las _____ a las _____. El trabajador tiene derecho a un descanso mínimo de media hora dentro de esa jornada el que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

SEXTA: el salario será de _____ Indicar el monto del salario Bonificación _____ y le será pagado en efectivo cada _____ Mes, Semana, Quincena en _____ Lugar de Pago

SEPTIMA: Las horas extras, el séptimo y los días de asueto, le serán pagados de conformidad con los artículos 121, 126, 127 del Código de Trabajo.

OCTAVA: Es entendido que de conformidad con el artículo 122 del Código de Trabajo, la jornada ordinaria y extraordinaria no puede exceder de una suma total de 12 horas diarias.

NOVENA: El presente contrato se suscribe en _____

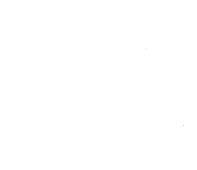
El día _____ del mes de _____ del año _____ Lugar

En tres ejemplares 1 para c/u de las partes y el tercero que debe ser remitido al Departamento de Registro Laboral dentro de los 15 días siguientes a la suscripción.

firma o impresión digital del trabajador

firma o impresión digital del empleador

(Este formato es gratuito).





BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR GUERRA, Vladimir. **El negocio jurídico**. Guatemala: 6ª Edición. (s.e.), 2008.
- BETTI, Emilio. **Teoría general del negocio jurídico**. Madrid, España: (s.e.), 1959.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual, Vol IV**. Argentina: 2ª Ed. Editorial Heliasta, 2012.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. Argentina: 19ª Ed. Editorial Heliasta, 2008.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **El derecho de trabajo y sus contratos**. Argentina: (s.e.), Editorial Mundo Atlántico, 1945.
- COMPAGNUCCI DE CASO, Rubén H. **El negocio jurídico**. Argentina: (s. Ed.), Editorial Astrea De Alfredo y Ricardo DePalma, 1992.
- COVIELLO, Nicolás. **Doctrina general de derecho civil**. México: 4ª. Edición. Editorial Hispanoamericana, 1949.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Guatemala: 2ª Edición, Editorial Estudiantil Fénix, 2007.
- FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal de trabajo**. Guatemala: 2ª Edición. Editorial Estudiantil Fénix, 2005.



<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/acercadelministerio-2.html>, (Consultado el 26 de agosto de 2016.)

<http://www.mintrabajo.gob.gt/index.php/servicios-al-ciudadano/inspeccion-general-de-trabajo/funciones-y-servicios/156-funciones.html>, (Consultado el 29 de agosto de 2016.)

PAZ ARCHILA, Carlos Rodolfo. **La carrera judicial en Guatemala**. Guatemala: (s. Ed.), Editorial Myrna Mack. 2003.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil, tomo III**. España: (s. Ed.), Editorial Pirámide. 1976.

PUIG PEÑA, Federico. **Tratado de derecho civil español. Tomo I, Volumen II**. (s. I. i.): (s.e.), 1958.

VÁSQUEZ ORTIZ, Carlos Humberto. **Derecho civil IV, derecho de obligaciones II**. Guatemala: (s. Ed.), (s. e.), 2001.

Legislación:

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

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



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

Código Penal. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 17-73, 1973.

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

Ley del Organismo Ejecutivo. Congreso de la República de Guatemala. Decreto número 114-97, 1997.

Acuerdo 1-2009. Corte Suprema de Justicia de Guatemala, 2009.

Acuerdo 31-2011. Corte Suprema de Justicia de Guatemala, 2011.