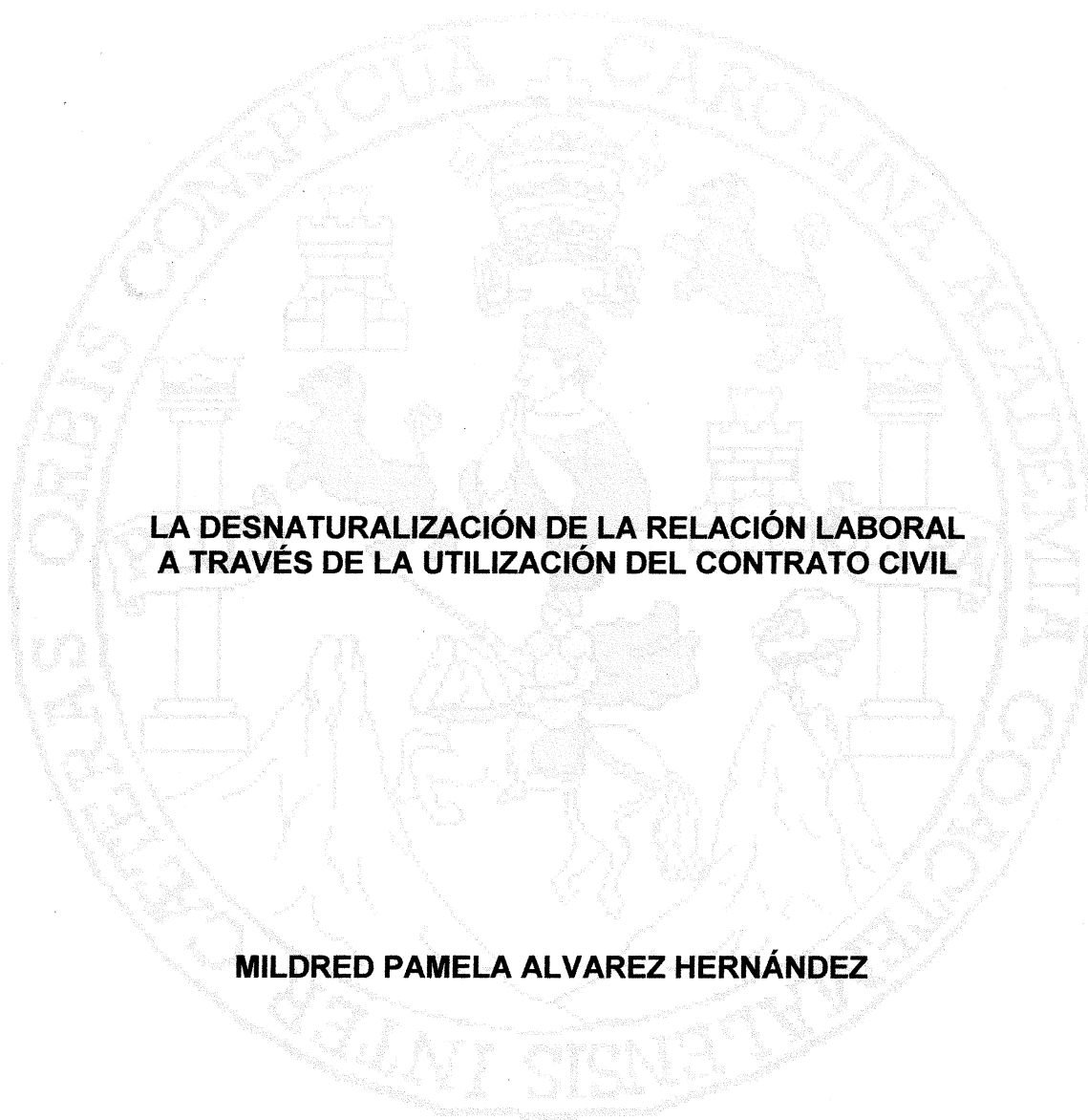


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**LA DESNATURALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL
A TRAVÉS DE LA UTILIZACIÓN DEL CONTRATO CIVIL**

MILDRED PAMELA ALVAREZ HERNÁNDEZ

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2017

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

**LA DESNATURALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL
A TRAVÉS DE LA UTILIZACIÓN DEL CONTRATO CIVIL**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

MILDRED PAMELA ALVAREZ HERNÁNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre 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. Fredy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO	Lic. Fernando Antonio Chacón Urizar

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Albert Clinton Whyte Bernanrd
Vocal:	Lic. Igmain Galicia Pimentel
Secretaria:	Licda. Wendy Isabel Rodriguez Aldana

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Carlos Humberto Vásquez Ortíz
Vocal:	Licda. Amalia Manzo Alvarado
Secretario:	Lic. Frank Adalberto González Juárez

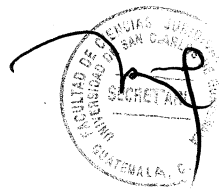
RAZÓN: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis". (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público)



USAC

TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
04 de abril de 2016.

Atentamente pase al (a) Profesional, WILBER ESTUARDO CASTELLANOS VENEGAS
_____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
MILDRED PAMELA ALVAREZ HERNÁNDEZ, con carné 200211092,
intitulado LA DESNATURALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA UTILIZACIÓN DEL
CONTRATO CIVIL.

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



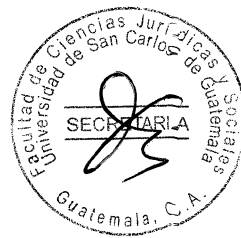
Lic. Estuardo Castellanos Venegas
ABOGADO Y NOTARIO

Fecha de recepción 05 / 07 / 2016.

Asesor(a)
(Firma y Sello)



Lic. Wilber Estuardo Castellanos Venegas
Abogado y Notario



Guatemala 31 de agosto de 2016



Lic. ROBERTO FREDY ORELLANA MARTÍNEZ

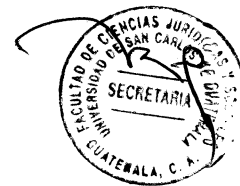
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Apreciable Licenciado Orellana:

Respetuosamente a usted informo sobre mi nombramiento como asesor de tesis de la bachiller **MILDRED PAMELA ALVAREZ HERNÁNDEZ**, la cual se titula **LA DESNATURALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA UTILIZACIÓN DEL CONTRATO CIVIL**, declarando expresamente que no soy pariente de la bachiller dentro de los grados de ley; por lo que me complace manifestarle lo siguiente:

1. El punto de tesis ha sido debidamente aprobado por las autoridades correspondientes.
2. Respecto al contenido científico y técnico de la tesis; en la misma se analizan aspectos legales importantes y de actualidad.
3. El método utilizado en la investigación fue la observación, el análisis, y la síntesis; mediante los cuales la bachiller no solo logró comprobar la hipótesis sino que también analizó y expuso detalladamente los aspectos más relevantes. La técnica bibliográfica permitió recolectar y seleccionar adecuadamente el material de referencia.
4. La redacción de la tesis es clara, concisa y explicativa, habiendo la bachiller utilizado un lenguaje técnico y comprensible para el lector; asimismo, hizo uso de las reglas ortográficas de la Real Academia Española.

Lic. Wilber Estuardo Castellanos Venegas
Abogado y Notario



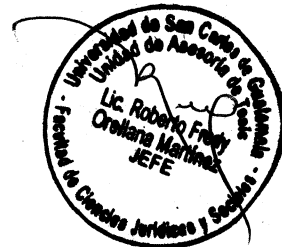
5. El informe final de tesis es una gran contribución científica para la sociedad y para la legislación guatemalteca; puesto que es un tema muy importante que no ha sido investigado suficientemente. En todo caso puede servir como material de consulta para futuras investigaciones.
6. En la conclusión discursiva la bachiller expone sus puntos de vista sobre la problemática y los efectos que causa la desnaturalización de la relación laboral con el objeto de no hacer efectivo el pago de prestaciones y haciendo ineficientes las garantías establecidas en las leyes laborales, considerando con esta investigación lograr hacer conciencia sobre el cumplimiento de las garantías laborales guatemaltecas.
7. La bibliografía utilizada fue la adecuada al tema, en virtud que se consultaron exposiciones temáticas tanto de autores nacionales como de extranjeros.
8. La bachiller aceptó todas las sugerencias que le hice y realizó las correcciones necesarias para una mejor comprensión del tema; en todo caso, respeté las 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,

Lic. Wilber Estuardo Castellanos Venegas
Asesor de Tesis.
Colegiado No. 7,706

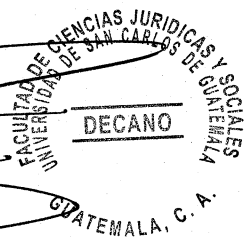
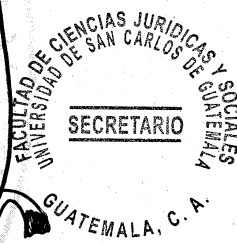
Lic. Estuardo Castellanos Venegas
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 06 de septiembre de 2017.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante MILDRED PAMELA ALVAREZ HERNÁNDEZ, titulado LA DESNATURALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL A TRAVÉS DE LA UTILIZACIÓN DEL CONTRATO CIVIL. 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 haber escuchado todos los días mis oraciones y por permitirme llegar a esta meta.

A MIS PADRES:

Por el amor que tienen para mí, por su guía, comprensión, apoyo incondicional, por los esfuerzos y por ese amor que demuestra que unos kilómetros de distancia no limitan ni ponen barreras en los vínculos cuando es verdadero. Sin ustedes no estaría aquí. Mil gracias por todo. Los amo.

A MIS HERMANOS:

Por su amor y apoyo siempre. Los amo.

A MI SOBRINO:

Josega, gracias por ser mi motor, mi fuerza, mi cómplice, mi compañía, mi alegría, mi mejor amigo! te amo.

A MI FAMILIA:

Por su cariño y apoyo siempre.

A MIS AMIGOS:

Ligia, Yanira, Norita, Magda, Zoila, Walle, Astrid, Mariela, Delmy, Analu, Carol, Yocelyn, Geisel, Miriam, Maria, Karlita, Zugly, Brendis, Geidita, Adela, Ana Lucia, Ronald, Mario, Jonathan, Marlon, Geovanny, Jose Monterroso, por el apoyo, el ánimo y las fuerzas brindadas y



en general a todos mis amigos por estar su apoyo y cariño. Gracias!

A LOS ABOGADOS:

Alexander Quesada, Estuardo Castellanos, Carlos Castro, Carlos Herrera, Monica Sanchez, Daniela Batres, Jose Aguilar y Nelly Garcia.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala

A:

La Tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, mi casa de estudios y que me hace sentir orgullosa del sentido social que tiene como esencia.



PRESENTACIÓN

La investigación realizada y que se desarrolla a continuación es de tipo cualitativa, enfocada en la rama del derecho laboral, la cual se realizó en el territorio de Guatemala durante los meses de enero a junio de 2016.

En la misma se aborda como objeto de estudio la problemática que surge al desnaturalizarse una relación laboral al celebrarse bajo la contratación civil, dando como consecuencia la evasión al pago de las prestaciones laborales y de la indemnización garantizadas como derechos mínimos, en tal virtud, el sujeto de estudio lo constituyen los patronos y trabajadores tanto del sector privado como del sector público. Siendo el aporte académico haber podido establecer no solo las diferencias propias entre una relación laboral de una civil, administrativa o mercantil, sino el presentar los puntos que han sentado jurisprudencia en relación a la materia laboral, estableciéndose que prevalecen los principios propios del derecho de trabajo, que implique la constatación de los elementos propios de una relación laboral.

Se determina que en la actualidad se ha convertido en una práctica habitual la forma de contratación por servicios profesionales, por lo que con el presente estudio se busca aportar científicamente los elementos constituyentes de una relación laboral propia y los elementos de un contrato civil de servicios profesionales que si es legal, pero que con la intención de vulnerar derechos sociales mínimos de los trabajadores y de agenciarse de más ganancias económicas los patronos lo utilizan para no pagar las prestaciones laborales.



HIPÓTESIS

Los patronos de la iniciativa privada y el propio Estado, al desnaturalizar la relación laboral mediante la celebración de contrato civil en una relación laboral, pretenden disminuir o no garantizar los derechos sociales mínimos del trabajador establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo.



COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

La hipótesis formulada fue comprobada mediante la argumentación, en donde se pudo dar razones tanto a favor como en contra de sí se desnaturaliza la relación laboral como tal al quedar contenida en contratos de tipo civil. La argumentación jurídica, se realizó mediante supuestos existentes, legislación positiva, doctrinas y principios relacionados, y con ello se obtuvo de forma secuencial la afirmación de cómo si se está buscando desnaturalizar la relación laboral en la actualidad en el país, al contratar personal mediante contratos civiles como el de prestación de servicios profesionales y técnicos. Junto con lo anterior, el método analítico, fue de eficaz utilización en análisis de doctrina relacionada al tema, así como a la legislación vigente en Guatemala, tanto de carácter constitucional, como ordinaria laboral y civil.

Adicional, se utilizó la técnica de la entrevista para consultar a profesionales y estudiantes de derecho; estando dirigida la entrevista a determinar de acuerdo a su experiencia si efectivamente se estaba desnaturalizando la relación laboral al momento de contratar por formas civiles a los trabajadores, tanto por patronos de la iniciativa privada como del Estado en su calidad de patrono; así como qué lineamientos u opiniones les merecía dicho extremo y cómo poder resolver esta problemática. Todo lo anterior conjugado (tanto argumentación jurídica como método de análisis), dan el fundamento para la contrastación sólida de la hipótesis.



ÍNDICE

Pág.

Introduccióni

CAPÍTULO I

1. Análisis jurídico doctrinario de la relación laboral y de las formas de contratación laboral 1

1.1. Definición de la relación laboral 1

1.2. Sujetos de la relación laboral 6

1.3. Características de la relación laboral..... 10

1.4. Formas de la contratación laboral 12

 1.4.1. Verbal..... 13

 1.4.2. Escrita 14

1.5. Contrato individual de trabajo 15

 1.5.1. Características del contrato individual de trabajo 19

 1.5.2. Elementos esenciales del contrato individual de trabajo 21

 1.5.3. Elementos propios del contrato individual de trabajo 24

 1.5.4. Requisitos del contrato individual de trabajo 28

 1.5.5. Duración del contrato individual de trabajo 29

 1.5.6. Terminación del contrato individual de trabajo 30



CAPÍTULO II

Pág.

2. Análisis jurídico doctrinario del contrato de servicios profesionales.....	37
2.1. Antecedentes.....	44
2.2. Definición de contrato de prestación de servicios profesionales.....	47
2.3. Definición de profesionales en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código Civil.....	48
2.4 Regulación legal del contrato de servicios profesionales	52

CAPÍTULO III

3. Pasivo laboral	57
3.1. Elementos del pasivo laboral y su regulación en la legislación guatemalteca.....	58
3.2. Cálculo del pasivo laboral.....	60
3.3. Otras prestaciones laborales	62
3.4. Características de la indemnización	68



CAPÍTULO IV

Pág.

4. La desnaturalización de la relación laboral a través de la utilización del contrato civil.....	71
4.1. Principio de buena fe en los contratos.....	74
4.2. Definición de evasión	76
4.3. La evasión del pasivo laboral	76
4.4. Causas de la evasión del pasivo laboral	78
4.5. Efectos de la evasión del pasivo laboral por medio del enriquecimiento indebido.....	80
4.6. Análisis jurídico del actuar de los tribunales de trabajo en relación a lo establecido en la legislación	83
4.7. Análisis jurídico de la desnaturalización de la relación laboral a través del uso del contrato civil	85
CONCLUSIÓN DISCURSIVA	97
ANEXOS.....	99
BIBLIOGRAFÍA	119



INTRODUCCIÓN

La presente investigación surgió de la observación del aumento en la contratación a personal a través de contratos civiles de servicios profesionales.

En la práctica cotidiana en Guatemala, la relación laboral entre patrono y trabajador como tal no cumple preceptos establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, como en el Código de Trabajo. Es muy común y de alguna manera visto como un proceso normal, realizar contrataciones de personal, ya sea por instituciones estatales o privadas a través de suscripción de contratos de servicios profesionales o técnicos, cuando la naturaleza de la relación que se está iniciando es distinta, es decir, existe una relación de dependencia, un horario que cumplir, herramientas de trabajo proporcionadas por el patrono, un salario y no pago de honorarios, extendiendo factura por el trabajo realizado, lo que indica a todas luces que se trata de una relación laboral nata, pues es evidente que es un trabajo subordinado.

Todo lo anterior, con el fin primordial de los patronos de evadir el pago de prestaciones laborales, incumpliendo las garantías mínimas que se establecen constitucionalmente así como en el Código de Trabajo, evitar obligaciones como inscribirse en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, asegurarse que al efectuar despidos indirectos o injustificados, no se vean en la obligación el pago de salarios caídos, indemnización por tiempo servido, prestaciones laborales de bono 14, aguinaldo y vacaciones.

Para el desarrollo de la presente se plateó como objetivo el establecer las razones jurídicas por las que los contratos civiles perjudican al trabajador al momento de ser utilizados para desnaturalizar una relación laboral, así como el definir las características propias de un contrato individual de trabajo y que el mismo debe garantizar la obtención del pasivo laboral.

Se utilizó el método sintético, con el objeto de encontrar la particularidad del tema, el método analítico, para tener la capacidad de entender la naturaleza de los componentes que conforman el mismo y el método inductivo que permitió estudiar los



hechos por medio de comparación de bibliografía. Fue empleada la técnica bibliográfica, documental y de campo, con las cuales fue posible analizar el contenido.

El trabajo presentado es dividido en cuatro capítulos, siendo el primero el análisis jurídico doctrinario de la relación laboral; en el segundo capítulo se trata sobre el análisis jurídico doctrinario del contrato de servicios profesionales regulado en ley y sus diferencias básicas frente a un contrato laboral; en el tercer capítulo se expondrá lo relacionado al pasivo laboral; y por último, es en el capítulo cuarto, donde se desarrolla el tema del pasivo laboral y su evasión mediante la desnaturalización de las relaciones laborales a través de contratos de servicios profesionales.

En síntesis, el trabajo a continuación expuesto, resulta de importancia su análisis y conocimiento, para erradicar la práctica de contratar trabajadores bajo la modalidad civil de contratos de servicios profesionales, que únicamente desvirtúan la naturaleza propia de una relación laboral y con ello se pretende el evadir el pago de prestaciones laborales, perjudicando al trabajador en sus derechos laborales mínimos.



CAPÍTULO I

1. Análisis jurídico doctrinario de la relación laboral y de las formas de contratación laboral

Esta investigación tiene el objeto de establecer las formas de contratación y la desnaturalización de la relación laboral al utilizarse la forma del contrato de servicios profesionales para no cumplir con las garantías mínimas establecidas en la legislación guatemalteca.

1.1. Definición de la relación laboral

En general se define a la relación laboral como el vínculo que se establece en el ámbito del trabajo y que hace referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo. “Las relaciones laborales en sociedades modernas, se encuentran reguladas en el contrato laboral, en donde se estipulan los derechos y obligaciones de ambas partes”.¹

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo –OIT- la “relación de trabajo es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores, que existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una

¹ <http://definicion.de/relaciones-laborales/#ixzz4AHxR8xWk> (Consultado 12 mayo 2016.)



remuneración. Es a través de dicha relación de trabajo que se establecen derechos y obligaciones entre el empleado y el empleador”.²

Así también, la relación de trabajo, “representa una idea de la doctrina italiana según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación”, contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con la independencia de que exista o no un contrato de trabajo; y “la relación de trabajo existe aún de manera tácita, derivado únicamente del hecho de que una persona asista a trabajar y otra persona acepte su trabajo”.³

De conformidad con el Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se establece la definición legal guatemalteca de la relación de trabajo, la que consistirá al momento de celebrarse un contrato de trabajo que cree un vínculo económico jurídico, en donde el trabajador preste sus servicios personales bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución. Importante señalar, que para que se perfeccione dicho contrato de trabajo bastará con que se inicie la relación de trabajo, según el Artículo 19 del mismo cuerpo legal.

Para analizar la figura de la relación laboral es primordial identificar y diferenciar el trabajo subordinado del trabajo autónomo, “siendo que el primero es una actividad humana, voluntaria, infungible, subordinado, por cuenta ajena, oneroso y creador;

²Organización Internacional del Trabajo. http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm. (Consulado 12 de mayo 2016).

³ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 659



mientras que el trabajo autónomo es el que se presta por cuenta propia siendo los frutos y los riesgos de tal actividad para el trabajador”.⁴

En tal sentido, es importante señalar que la relación laboral es propia para el trabajo subordinado, que es el que se refiere al “trabajo prestado bajo la dirección ajena, de obligado acatamiento por el trabajador en el ámbito laboral de la empresa y durante la ejecución de la actividad personal, su contraprestación laboral se encuentra en el salario”⁵.

Por el contrario, en el trabajo autónomo o independiente, que “es el realizado sin ningún tipo de subordinación a otra persona, aunque sea por su encargo y exista contrato que obligue a realizarlo de cierta forma por quien recibe la prestación”⁶, como por ejemplo los profesionales que ejercen su profesión liberal, media vez no se produzca una adscripción dependiente y con carácter de habitualidad, será trabajo independiente y en tal circunstancia la relación laboral como tal no existe y no aplica.

“En el trabajo subordinado, existe una dependencia entre la persona que presta el servicio (trabajador) y la persona que lo emplea (patrono), en tal relación el patrono está obligado a proporcionar todos los instrumentos y materiales que sean necesarios para la realización del trabajo encargado; además adquiere el derecho de dirigir la realización del mismo y el trabajador debe acatar la órdenes que el patrono le indique, por lo que tendrá el derecho de disciplinar al trabajador cuando se realice un trabajo

⁴ Franco López, César Landelino . **Derecho sustantivo individual de trabajo**. Págs. 2 - 4

⁵ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 757

⁶ Ossorio. **Op. Cit.** Pág. 755



incorrecto”.⁷ Esta relación a la vez da derecho al trabajador a recibir todas las prestaciones mínimas que las leyes laborales establezcan.

Es decir, el trabajo subordinado da lugar sin dudas a una relación laboral, que está regulada por leyes tanto constitucionales como ordinarias y que son de cumplimiento forzoso, siendo por ende que su aplicación es de carácter obligatorio; esto de conformidad con el principio de imperatividad que se establece en el Artículo 14 del Código de Trabajo, el cual señala “ El presente código y sus reglamentos son normas legales de orden público y a sus disposiciones se deben sujetar todas las empresas de cualquier naturaleza que sean, existentes o que en lo futuro se establezcan en Guatemala...”

Por lo anterior, la relación laboral, resulta de especial importancia derivado de que es a través de ella que el trabajo subordinado es protegido por la legislación, garantizando aspectos sociales mínimos irrenunciables para los trabajadores. En Guatemala, estos derechos mínimos son garantizados constitucionalmente en el Artículo 102 que contiene los derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo (por ejemplo el garantizar un salario mínimo, la inembargabilidad salarial, la estipulación de una jornada laboral, un período de vacaciones, entre otros) y en el Artículo 106 referente a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, ambos artículos de la Constitución Política de la República de Guatemala.

⁷ Argueta, Alejandro. **El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala.** Pág. 30



Es a través de la relación laboral, que se busca dejar normas claras que permitan proteger a los trabajadores dependientes o subordinados en sus derechos mínimos, es en ese contexto que la Organización Internacional del Trabajo -OIT- desde el año 1999 impulsa el alcanzar un Trabajo Decente, esto relacionado a que toda persona tenga derecho a trabajar en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. En otras palabras, la OIT, propone que el trabajo decente “es un concepto universal que nos permite comprender, en una sola categoría los diferentes aspectos que comprende la protección de los seres humanos en el mundo del trabajo en la actualidad, y cuatro aspectos serán los que comprendan esta categoría: a) derechos en el trabajo; b) generación de empleo remunerado; c) acceso a la seguridad social; d) dialogo social.”⁸

En resumen, se puede indicar que los derechos mínimos garantizados constitucionalmente y de forma ordinaria, podrán ser protegidos debidamente media vez el empleado o trabajador sea reconocido dentro de una relación de trabajo, pues la relación de trabajo es el principal medio por el cual los trabajadores acceden a sus derechos laborales; en otras palabras, la relación laboral es la condición necesaria para la aplicación de las normas laborales como tutelar de los trabajadores y como precursor de las obligaciones y derechos de los patronos.

⁸ http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang-es/index.htm Organización Internacional del Trabajo (Consultado 15 mayo 2016)



1.2. Sujetos de la relación laboral

Antes que nada se aclara que existe una diferencia entre sujetos del derecho laboral y sujetos del contrato de trabajo o relación laboral. Los sujetos de derecho laboral son “aquellos a quienes se le aplican el derecho laboral, los que tienen la potestad de exigir su cumplimiento y los comprendidos en sus beneficios u obligados por él, mientras que los sujetos del contrato de trabajo son quienes como trabajadores o como patronos, contratan la prestación de servicios ajenos, así también son sujetos del contrato de trabajo los que reciben la prestación de los trabajadores”.⁹

Una relación laboral básicamente se establece entre dos personas, por una parte el trabajador que es una persona física y por otro lado se tiene al patrono que puede ser una persona individual o jurídica. En general el término o vocablo trabajador es utilizado en diversas legislaciones del mundo para referirse a la persona que presta servicios en una relación de trabajo, aunque de forma amplia, también se refiere al trabajador independiente. Pero básicamente, al hablar de trabajador se debe entender que es la persona que presta sus servicios laborales bajo la dependencia o subordinación de un patrono a cambio de una remuneración. Lo importante es tener en cuenta que el concepto de trabajador vincula a la persona a una relación de trabajo, por lo que debe dejarse claro si se trata de un trabajo independiente o dependiente y subordinado.

En el caso de la definición de patrono, se toma que algunas leyes internacionales definen al patrono o empleador como la persona que emplea al trabajador y utiliza sus

⁹ Ossorio. Op. Cit. Pág. 729



servicios en virtud de un contrato de trabajo, se le tiene como la persona que asume los riesgos en la actividad económica de producción de bienes o servicios y para ello contrata el trabajo de personas a cambio de una prestación. Así también, se toman dentro de la categoría de patronos a sus representantes que contratan en nombre de él.

Legalmente en el Artículo 2 del Código de Trabajo se define en nuestro país al patrono como toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Y si el patrono es el Estado, el Artículo 108 de la Constitución Política de la República establece que las relaciones del Estado y sus entidades descentralizadas o autónomas con sus trabajadores se rigen por la Ley del Servicio Civil, con excepción de aquellas que se rijan por leyes o disposiciones propias de dichas entidades. Mientras que el trabajador, definido legalmente, 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, esto de acuerdo a lo indicado en el Artículo 3 del Código de Trabajo.

Como sujetos auxiliares, se contempla a los representantes del patrono que son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel, obligando todas sus relaciones con los trabajadores directamente al patrono. Y los intermediarios, que son las personas que contratan en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores, para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Estas definiciones legales de los



auxiliares del patrono, establecidas en los Artículos 4 y 5 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Los sujetos en una relación laboral, adquieren obligaciones y derechos, para lo cual se tiene que los patronos están obligados según lo establece el Artículo 61 del Código de Trabajo, entre otros a:

- a) Enviar informe patronal al Ministerio de Trabajo y Previsión Social;
- b) Preferir para la contratación a trabajadores guatemaltecos;
- c) Proporcionar a los trabajadores todos los útiles, instrumentos y materiales que sean necesarios para la realización del trabajo; esta obligación resulta particularmente importante derivado que de ella se desprende directamente la dependencia continuada necesaria para probar toda relación de trabajo;
- d) Proporcionar un lugar seguro para los útiles del trabajador;
- e) Permitir la inspección y vigilancia de las autoridades laborales;
- f) Como medida de protección al salario, el patrono está obligado a pagar al trabajador el tiempo en que se vea imposibilitado a trabajar a causa del mismo patrono;
- g) Deducir del salario la cuota sindical;
- h) Procurar la alfabetización de sus trabajadores;
- i) Mantener sillas adecuadas para el descanso de los trabajadores;
- j) Permitir que los trabajadores campesinos tengan su vivienda en los terrenos de la empresa donde trabajan;
- k) Otorgar licencia con goce de salario en los casos previstos;

Por su parte, también los trabajadores están obligados de conformidad al Artículo 63 del Código de Trabajo a:

- a. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o su representante, es decir, el trabajador realizará su labor bajo la dependencia inmediata o delegada;
- b. Está obligado a ejecutar el trabajo con eficacia;
- c. Restituir al patrono los materiales no empleados y conservar en buen estado los instrumentos dados para la elaboración de su trabajo;
- d. Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e. Como una excepción al principio de remuneración, todo trabajador deberá prestar el auxilio que corresponda en caso de siniestro que ponga en riesgo los intereses del patrono o a las personas compañeras de trabajo, sin derecho a pago adicional;
- f. Guardar los secretos profesionales;
- g. Entregar la vivienda que le hubiere sido facilitada por el patrono mientras dure la relación laboral.

En resumen, los sujetos en una relación laboral serán el patrono y el trabajador y definiendo a cada parte, se tiene que:

Patrono es: "toda persona física o jurídica que en un contrato laboral da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada; es el dueño de la



empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas, es llamado también empleador.”¹⁰

Y trabajador será: “el sujeto de la relación de trabajo, sinónimo de obrero, que es la persona que desarrolla una actividad profesional, trabaja por cuenta ajena” ¹¹ Será entonces, toda persona física que presta a otra ya sea individual o jurídica un trabajo personal y subordinado.

1.3. Características de la relación laboral

En una relación laboral deben de presentarse características tales como:

- a. que la misma sea voluntaria, o sea que el trabajador firme el contrato libremente;
- b. debe ser trabajo por cuenta ajena, es decir, los frutos son propiedad del patrono;
- c. dependiente o subordinado, ya que es el patrono quien organiza y dirige la actividad laboral;
- d. debe ser remunerada, el trabajo es a cambio de un salario;
- e. personalísima pues el trabajo no se puede realizar por otra persona en nombre del trabajador.

“Los caracteres de todo trabajo subordinado (que es el que define la relación laboral), son los siguientes”¹²:

¹⁰ Ossorio. *Op. Cit.* Pág. 556

¹¹ *Ibid.* Pág. 507

¹² Franco López. *Op. Cit.* Págs. 2,3,4



- a. actividad humana: ya que todo trabajo es realizado por el hombre, por lo que el trabajo debe de gozar de protección que garantice la dignidad de la persona con jornadas limitadas, descansos y vacaciones pagadas, salario justo.
- b. Es una actividad voluntaria: pues aunque la persona tiene necesidad de trabajar, el trabajo debe ser aceptado libremente.
- c. Infungible: ya que el trabajador es esencial y se le ha contratado de acuerdo a sus condiciones personales.
- d. Es subordinado: pues existe relación de dependencia entre el trabajador y el patrono, y esta subordinación se manifiesta como una subordinación de tipo económico, técnico y jurídica.
- e. Es por cuenta ajena: porque el trabajo se realiza para otra persona que contrata los servicios de un trabajador, en favor del patrono, con los puntos de que se realiza bajo su dirección inmediata o delegada y el pago de una remuneración.

Cabe destacar que la característica primordial de toda relación laboral, la constituye la subordinación, que como se ha manifestado anteriormente, se da cuando el trabajador presta sus servicios al patrono dentro del ámbito de la empresa y bajo la dirección del patrono. Dicha subordinación queda claramente establecida en el Artículo 18 del Código de Trabajo, al señalar que existirá contrato de trabajo o relación de trabajo cuando exista un vínculo económico jurídico por el cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios a un patrono en forma personal, bajo la dependencia continuada y la dirección inmediata o delegada del patrono, a cambio de una retribución.



1.4. Formas de contratación laboral

Al hablar de contratación laboral, es importante mencionar como primer punto que la contratación en general consiste en un acuerdo de voluntades que crea o transmite derechos y obligaciones.

En materia laboral, un contrato se entiende a aquel acto por el cual una parte se obliga con otra a dar o a hacer alguna cosa laboral y que al celebrar dicho acto a través de un contrato en donde concurren sus elementos propios, como la capacidad de las partes para contratar, el consentimiento, que contenga un negocio y objeto lícito, adicionalmente se presenten los elementos propios de que exista una actividad personal directa del trabajador, que exista una subordinación y dependencia directa hacia el patrono y se otorgue por parte del patrono al trabajador una remuneración salarial. En otras palabras, existirá un verdadero contrato de trabajo al conjugarse tanto los elementos de una contratación general con los elementos propios de una contratación laboral.

Los contratos laborales se clasifican doctrinariamente en diferentes clases, entre ellas por su duración (de plazo indefinido, por obra determinada, a plazo); por el número de sujetos (individual o colectivo); por el tipo de remuneración (sueldo, a destajo, a comisión); por horario de trabajo (diurno, nocturno); por su forma (escrito o verbal).

El derecho laboral, no exige formas o formalismos especiales para llevar a cabo un contrato, es decir, los contratos laborales pueden ser de forma escrita o verbal, aunque



siempre por regla general los contratos en esta materia deben ser escritos y de manera excepcional podrá darse la contratación en forma oral o verbal, pero de igual manera contendrán y se garantizarán los derechos y obligaciones para ambos sujetos de la relación laboral.

Como efecto jurídico de no celebrar el contrato individual de trabajo bajo forma escrita se tiene presumiblemente ciertas las estipulaciones de trabajo manifestadas por el trabajador, a menos que el patrono presente el documento que contenga dicho contrato y desvirtúe lo manifestado por el trabajador.

1.4.1. Verbal

La contratación laboral en forma verbal, debe entenderse como algo excepcional, únicamente para determinados casos.

Es en el Artículo 27 del Código de Trabajo guatemalteco, en donde se estipulan los casos en que podrá celebrarse un contrato de trabajo, siendo estos:

- a. Cuando se refieran a labores agrícolas o ganaderas;
- b. Cuando se trate del servicio doméstico;
- c. Cuando sean trabajos accidentales o temporales, o para obra determinada, siempre que los mismos excedan de 60 días.



Como requisito para la celebración de un contrato laboral verbal, se exige que el patrono al momento de contratar, entregue al trabajador una constancia en donde se haga referencia a la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario que quedo estipulado.

Este tipo de contrato (contrato laboral bajo forma verbal) puede probar su existencia mediante los medios generales de prueba, inclusive son aceptados como testigos los otros trabajadores del patrono; esto de conformidad con el último párrafo del Artículo 30 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República.

1.4.2. Escrita

Se considera que todo contrato laboral debe realizarse bajo la forma escrita, pues resulta de beneficio directo para los trabajadores, quienes tienen en él, la prueba plena para probar su relación de trabajo con el patrono; pero la obligación de demostrar la existencia de dicho contrato laboral (documento) es siempre del patrono, ya que es a él a quien se obliga legalmente a celebrarlo por escrito, teniéndose entonces que lo manifestado por el trabajador en relación a ciertos derechos y condiciones laborales se tomen como ciertas hasta que el patrono compruebe lo contrario mediante el propio contrato celebrado.

En el Artículo 28 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, se establece que el contrato laboral por regla general debe realizarse por escrito y en tres ejemplares, que será uno para cada parte (trabajador y patrono) y



adicional uno que el patrono está obligado a enviar al Ministerio de Trabajo a la Dirección General de Trabajo, para el conocimiento del mismo.

Como requisitos de todo contrato laboral escrito (a través de un documento), deben de cumplirse con lo estipulado en el Artículo 29 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Como se mencionó anteriormente, la plena prueba del contrato o relación laboral, la constituye el propio contrato (documento escrito), en la normativa ordinaria guatemalteca, esto queda establecido en el primer párrafo del Artículo 30 del Código de Trabajo, que literalmente establece: “la plena prueba del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.”

1.5. Contrato individual de trabajo

Como antecedente, se menciona que los contratos en general fueron evolucionando desde los contratos romanos, que luego tuvieron un retroceso en la evolución que habían alcanzado, derivado de la injerencia del derecho germano, el cual mezclaba elementos formales como simbólicos, incluida la venganza privada para hacer cumplir las obligaciones. Con el derecho canónico, se moderniza la contratación y se incluye la veracidad como elemento esencial y el respetar la palabra dada. En tal sentido, los



contratos como hoy son conocidos derivan de los pactos del derecho canónico, y ya en el año 1234 el Papa Gregorio IX indicaba la obligatoriedad de respetar los pactos cuando se adoptaran mediante juramento, es decir, los pactos debían cumplirse no por contener fuerza de obligatoriedad, sino por la subordinación a un juramento, cumpliendo esto en el sentido de no tener la solución cuando fuere un pacto inválido pero celebrado bajo juramento.

Es en la Edad Moderna, que los postulantes del derecho natural, admiten como fuente de obligación la voluntad, por lo que se da que como elemento esencial de todo contrato se tendrá la simple voluntad para obligarse. La corriente individualista y revolucionaria que influyeron en la creación del Código de Napoleón en el año de 1804, tuvieron de base ese elemento de la voluntad para obligarse. Es a partir de este código que se toma como base para la concepción actual del contrato en diversos códigos, y se toma en general al contrato como el acuerdo de voluntades destinado a producir efectos jurídicos.

Un contrato individual de trabajo, hace referencia a la contratación entre una persona física (trabajador) quien es el que se obliga a realizar obras o servicios para una persona ya sea física o jurídica (patrono) bajo dependencia y subordinación de éste, quien se obliga a pagar por los servicios prestados una remuneración.

Por contrato individual de trabajo, se tiene, a “aquel por virtud del cual una persona se



obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”¹³.

Es de diferenciar al contrato individual de trabajo, al contrato colectivo de trabajo, siendo este el celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, mediante el cual los trabajadores a través del sindicato se comprometen bajo su responsabilidad a que todos o algunos de sus miembros ejecuten labores determinadas mediante una remuneración ajustada individualmente para cada uno. Este tipo de contrato colectivo aplicará a todos los trabajadores miembros o no del sindicato, y que hayan o no participado de la negociación colectiva, cabe la diferenciación entre ambos tipos de contratos, pues en el presente trabajo, se enfocará en los contratos individuales de trabajo.

“contrato de trabajo es un una convención por la cual una persona (trabajador, empleado, obrero) pone su actividad profesional a disposición de otra (empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal sea persona jurídica, individual o colectiva), en forma continuada, a cambio de una remuneración.”¹⁴

Otra definición de contrato individual de trabajo: “es el convenio obligatorio entre dos o más partes, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, el que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas. Aquel que tiene como objeto la prestación continuada de

¹³ Antonio Luis Vázquez Vialard. *Tratado del derecho del trabajo*. Pág. 161

¹⁴ Ossorio. *Op. Cit.* Págs. 170 y 171



servicios privados y con carácter económico y por el cual una persona (el patrono, empresario, empleador), da remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada el trabajador”.¹⁵

La definición legal del contrato individual de trabajo en Guatemala, queda regulado en el Artículo 18 del Código de Trabajo, como se mencionó anteriormente, haciendo referencia al a relación laboral, el cual establece literalmente “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 ejecutar le 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”.

Jurídicamente y de acuerdo con el Artículo 20 del Código de Trabajo, el contrato individual de trabajo adicional a las obligaciones adquiridas por las partes, implica los siguientes efectos:

- a. la observancia de las obligaciones y derechos que el código de trabajo establece o los convenios internacionales ratificados por Guatemala, aplican a las partes de una relación laboral, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores que los propios del mismo código.

¹⁵ Guillermo Cabanellas. Diccionario enciclopédico de derecho usual. Págs. 3411 y 3212



b. que el contrato obliga no solo a lo que se establece en él, sino que además a las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Así también, el contrato individual de trabajo implica adicionalmente que en él se tendrá por incluido las garantías y derechos mínimos garantizados a favor de los trabajadores en las normas constitucionales y ordinarias en materia laboral y previsión social; esto señalado como tal en el Artículo 22 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

En sí, el contrato individual de trabajo es el documento en donde queda estipulada la relación laboral que se dará entre un trabajador que prestará sus servicios en forma personal, bajo la dependencia continuada, la dirección ya sea inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución; en dicho contrato, quedarán contemplados, aunque no se estipulen, los derechos mínimos favorables e irrenunciables para los trabajadores.

1.5.1. Características del contrato individual de trabajo

Como características del contrato individual de trabajo, se detallan las siguientes:

- Naturaleza privada: el contrato individual de trabajo se centra en el área de las relaciones privadas.
- Es principal: ya que el mismo, subsiste por sí solo y no necesita de otro tipo de contrato para su perfeccionamiento.



- Oneroso: esto derivado de que cada parte recibirá prestaciones, el patrono se beneficia del trabajo realizado por el trabajador, y por su parte este, recibe un salario. Es impensable que exista un contrato individual de trabajo sino existe una remuneración
- Conmutativo: esta característica se refiere a que las prestaciones que se deben las partes son ciertas desde el momento en que se lleva a cabo el contrato, dando lugar a que desde ese momento se perciban los beneficios (salario en el caso de los trabajadores y aumento de patrimonio para el patrono).
- Personal: primero porque se celebra entre los interesados (patronos y trabajadores) y segundo porque los trabajadores deberán prestar sus servicios personalmente.
- Consensual: pues se perfecciona mediante la voluntad de las partes, ocasionando que la formalización de la relación laboral la voluntad constituye un papel importante en el perfeccionamiento del contrato.
- De tracto sucesivo: aquí en la contratación laboral, los efectos se prolongan en el tiempo, es decir, las prestaciones se van cumpliendo durante el transcurso de la relación.
- Bilateral: ya que median en el contrato dos partes (patrono y trabajador), los cuales se obligan recíprocamente entre sí; adicional el carácter de la bilateralidad ésta contenido en la misma definición del contrato individual de trabajo, pues se establece que mediante la contratación individual surge un vínculo económico y jurídico entre el patrono y el trabajador, es claro, que este vínculo debe existir entre dos partes que contratan.
- Es un contrato de colaboración: pues en este tipo de contrato, no podría operar ninguna de las partes por sí solas.



En su conjunto, estas características fundamentan al contrato individual del trabajo, y hacen que este sea identificado como tal; y estas características se encuentran de forma implícita en la contratación individual del trabajo en el país y están complementados con los elementos propios de esta forma de contrato.

1.5.2. Elementos esenciales del contrato individual de trabajo

Como elementos esenciales en todo contrato individual de trabajo se tiene que debe existir:

- El consentimiento: media la voluntad expresa de las partes para la celebración del contrato; el consentimiento es manifiesto con la aceptación del contrato, si el contrato de trabajo se realizó verbalmente, el conocimiento se tiene dado en forma tácita. En Guatemala, el contrato individual de trabajo, ve limitado la autonomía de la voluntad, pues es de recordar que la ley constitucional impone limitaciones a la misma, pues busca proteger los derechos del trabajador, inclusive se hace patente en el cuarto considerando inciso c) del Código de Trabajo que contiene el principio de imperatividad y necesidad, que contempla que el derecho de trabajo es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley. Es decir, que la voluntad que pueden ejercer las partes, se ve limitada en el contexto de la celebración de un contrato individual de trabajo, ya que los Artículos 102 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza que en toda relación de trabajo o contrato de trabajo debe desarrollarse en sus condiciones las garantías sociales mínimas y que son totalmente protectoras y a favor del trabajador.



- El objeto: se refiere a que en todo contrato de trabajo se espera la prestación de servicios retribuidos, en tal sentido, el trabajador se obliga a ejecutar a favor del patrono sus servicios y como contraprestación el patrono cumple con la obligación del pago del salario y de las prestaciones de ley. Este objeto debe ser lícito (que no contravenga las leyes o buenas costumbres), posible (pues se debe poder cumplir) y determinado.
- La validez: para que el contrato sea totalmente válido, este debe contar con los presupuestos de:
 - a) capacidad: se refiere a la capacidad de obrar y de adquirir derechos y contraer obligaciones. En el Código Civil, Decreto Ley 106, Artículo 1254 se indica que “toda persona es legalmente capaz para hacer declaración de voluntad en un negocio jurídico, salvo aquellas a quienes la ley declare específicamente incapaces” En el Artículo 31 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República, se establece que se tiene capacidad para contratar su trabajo, percibir y disponer de la retribución pactada, los mayores de edad por regla general y los menores de edad pero mayores de catorce años, podrán contratar su trabajo; si son menores de esa edad, deberá contarse con autorización de la Inspección General de Trabajo y celebrarán el contrato a través de sus representantes legales, esto de acuerdo con el Artículo 32.
 - b) ausencia de vicios en el consentimiento: esto significa que en la contratación laboral no exista dolo (que es la astucia, trampa, artificio o maquinación empleada con el fin de engañar a la otra parte). En la legislación guatemalteca, encuentra su fundamento

legal en el Artículo 1261 del Código Civil, Decreto Código Civil, Decreto Ley 106 en donde se establece que “el dolo es toda sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él alguna de las partes”. El dolo es provocador de nulidad en todo negocio jurídico, esto de conformidad con el Artículo 1262 del mismo cuerpo legal.

c) Violencia: este aspecto queda regulado en el Artículo 1265 del Código Civil guatemalteco, que manifiesta literalmente: “La violencia o intimidación debe 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. Si se trata de otras personas, el juez podrá declarar la nulidad según las circunstancias.”

En concreto, los elementos esenciales del contrato individual de trabajo (consentimiento, objeto y validez), son los referentes al derecho común, pero se pueden tomar en materia de trabajo y en sus contratos, derivado de lo preceptuado en los Artículos 15 y 326 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que permite que por supletoriedad se puedan aplicar las disposiciones del Código Civil, Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, con la condición que no se contravengan los principios propios y procesales del derecho del trabajo.



Es de aclarar, que solo se tiene la salvedad que en materia laboral, en cuanto al consentimiento y la voluntad para contratar, siempre se tomará el principio general del Derecho del Trabajo de la primacía de la realidad, por lo que basado en dicho principio, todo contrato individual trabajo será lo que la determina y no lo que las partes desean que sea. En otras palabras, en materia laboral, la naturaleza jurídica en un contrato de individual de trabajo serán los elementos propios de la relación laboral establecidos en la ley, es específico el elemento de la subordinación y no así lo que por voluntad a través del consentimiento las partes hayan pactado.

1.5.3. Elementos propios del contrato individual de trabajo

“Los elementos propios o específicos de todo contrato individual de trabajo se centran en la subordinación, la ausencia de riesgo, la estabilidad y la profesionalidad”.¹⁶

Debido a su importancia y que en estos elementos se fundamenta la relación laboral, se desarrollan a continuación:

a. Subordinación

La subordinación del trabajador ante el patrono, tiene su antecedente en los señores feudales sobre sus siervos, posterior a ello, en la época de servidumbre de los esclavos. Este tipo de subordinación en la época actual no significa bajo ningún precepto el sometimiento o el acatar instrucciones por parte del patrono que sean

¹⁶ Franco López. *Op. Cit.* Pág. 228



ilegales. La importancia de la subordinación radica en que esta se constituye base fundamental para la protección de la relación laboral y por ende de los derechos que se desprendan de ella, si falta la subordinación o no se puede dejar de manifiesto, no se tiene por concretada una relación en materia laboral, como un contrato de trabajo, sino como uno de orden civil.

La subordinación es definida como la “sujeción a la orden, mando o dominio de uno, por lo que dicese subordinada de la persona sujeta a otra o dependiente de ella. Se refiere a la dependencia jerárquica de los empleados de menor jerarquía a los de mayor jerarquía. Dentro del orden privado, su principal importancia se encuentra en el derecho de trabajo ya que la subordinación o dependencia del empleado al empleador constituye una de las características del contrato y de la relación de trabajo.”¹⁷

Con lo anterior, se tiene que la subordinación contempla una obediencia por parte del trabajador a las órdenes del patrono, esto en el ámbito de la realización del trabajo contratado. Es a través de esta obediencia que se crea una relación de trabajo y por eso la obediencia significa por una parte que la fuerza del trabajador está a disposición del patrono y en consecuencia el trabajador está obligado a obedecer al patrono.

La subordinación constituye una limitación a la autonomía del trabajador, pues este se encuentra sometido a su salario y con ello nace la potestad del patrono para dirigir la actividad que realice el trabajador para lograr mayor rendimiento en la producción, esta dirección puede ser inmediata o delegada. Dentro del campo de la subordinación debe

¹⁷ Ossorio. *Op. Cit.* Pág. 723



incluirse para que esta exista plenamente, aspectos como la sujeción a un horario, estar sometido el trabajador a las medidas disciplinarias del patrono, dependencia. La dirección que se mencionó recae también respecto del trabajador hacia los representantes del patrono, pues ellos ejercen en nombre del patrono funciones de administración, por lo que podrán ser los gerentes, administradores, directores, según lo señala el Artículo 4 del Código de Trabajo. En las relaciones con el patrono, los representantes lo obligan directamente, a excepción de los mandatarios, por lo tanto quedan ligados al contrato de trabajo. Los trabajadores bajo el elemento de la subordinación están obligados a obedecer a los patronos como a los representantes de estos, de conformidad con el Artículo 63 inciso a) del Código de Trabajo. Así también, en el Artículo 77 de la misma ley, en el inciso g) se garantiza que el patrono puede despedir con causa justa al trabajador, cuando este se niegue a acatar sus instrucciones o las dirigidas por sus representantes.

Con lo anterior, se concluye que el elemento propio de subordinación es de suma importancia y si falta o no se determina en la relación laboral, esta no podrá probarse y se tendrá que dicho trabajo será autónomo.

b. Ausencia de riesgo

Este segundo elemento propio del contrato individual de trabajo, se refiere a la posibilidad o probabilidad de sufrir un daño o estar frente a un peligro en la persona o en los derechos de esta.



c. La estabilidad

Este elemento se centra en garantizar que la relación laboral sea permanente y no transitoria. El trabajo debe realizarse bajo cimientos de estabilidad, pues esta busca la seguridad del trabajador y evitar abusos por parte del patrono. Por lo que dicho elemento, está íntimamente ligado a que se proteja la subsistencia del trabajador.

En la derecho laboral guatemalteco, este elemento está contenido en el principio de estabilidad regulado en el Artículo 25 inciso a) del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que establece: “El contrato individual de trabajo puede ser: a) por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha de su terminación...” y adicional en la misma norma jurídica en el Artículo 26, se indica “que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido”, dejando en así la aplicación del elemento de la estabilidad. Es decir, la estabilidad como elemento del contrato individual de trabajo, busca que exista una causa justificable para la terminación de la relación contractual y no ponerle fin sin ninguna circunstancia que justifique tal extremo.

d. La profesionalidad

“El profesionalismo se centra en la actividad en que una persona obtiene una remuneración o ingreso económico.”¹⁸

¹⁸ Franco López. Op. Cit. Pág. 243



La profesionalidad, “se tiene como una nota típica del contrato de trabajo, en el sentido de que quien se halla unido por el a una empresa, hace tal actividad su modo de vivir económicamente hablando y con permanencia al menos relativa”.¹⁹

Se puede indicar, que cuando un trabajador ingresa a una empresa, lo hace muchas veces respaldado bajo un título que acredita su profesión (sus conocimientos) y en base a esta es contratado y realiza sus actividades. Con esto el trabajador, adquiere calidad de trabajador calificado y es considerado como técnico en una actividad específica. Siempre la profesionalización conlleva a una especialización y más experiencia para la ejecución de un trabajo por parte del trabajador, pero esta profesionalidad deberá solo exigirse por parte del patrono al trabajador cuando la actividad a realizar lo requiera.

1.5.4. Requisitos del contrato individual de trabajo

Como requisitos de todo contrato laboral realizado bajo la forma escrita (a través de un documento), y que es el que debe realizarse como regla general como se indicó anteriormente, este debe de cumplir con los requisitos contenidos en el Artículo 29 del Código de Trabajo, así:

- a. Nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes;
- b. La fecha de la iniciación de la relación de trabajo;
- c. Indicarse la naturaleza de la obra a realizar o los servicios que el trabajador deberá realizar;

¹⁹ Ossorio. Op. Cit. Pág. 617



- d. El lugar donde deba prestarse el servicio del trabajador,
- e. La duración del contrato;
- f. El tiempo de la jornada de trabajo;
- g. El lugar donde viva el trabajador cuando se le contrate para prestar sus servicios en lugar distinto a donde viva habitualmente;
- h. El salario a recibir y su forma de pago;
- i. Todas las condiciones legales que convengan a las partes;
- j. El lugar y fecha de la celebración del contrato;
- k. Las firmas de los contratantes y sus números de DPI

1.5.5. Duración del contrato individual de trabajo

Como regla primaria, la duración de todo contrato individual de trabajo de entenderse bajo el principio de estabilidad, es decir, en donde se garantice la permanencia de los trabajadores en la relación laboral por un periodo de tiempo indefinido y se exija para su terminación una causa justificada y razonada.

En consecuencia, la duración del contrato individual de trabajo puede ser de acuerdo con el Artículo 25 del Código de Trabajo guatemalteco:

- a. Por tiempo indefinido
- b. A plazo fijo
- c. Para obra determinada



En general, la duración del contrato individual de trabajo debe ser por tiempo indefinido, y únicamente a manera de excepción se deben de dar los contratos individuales de trabajo a plazo fijo y por obra determinada, esto según el Artículo 26 último párrafo del Código de Trabajo.

En el contrato de trabajo por tiempo indefinido, no se indica fecha de finalización de la relación laboral, pero debe considerarse el periodo de prueba establecido en el Artículo 81 equivalente a dos meses, y en dicho término cualquiera de las partes pueden dar por terminado el contrato sin incurrir en responsabilidad.

En relación al contrato individual de trabajo a plazo fijo, en este se especifica la fecha cuando deberá terminar; mientras que para el de obra determinada, este se da cuando se ajusta de forma global el precio de los servicios del trabajador hasta que se obtenga el resultado del trabajo contratado, es decir, hasta que se tenga la obra ya realizada.

1.5.6. Terminación del contrato individual de trabajo

La legislación laboral ha buscado proteger al trabajador de los abusos o arbitrariedades que podrían darse por parte de los patronos en cuanto a poner fin a la contratación, esto para garantizar la estabilidad de la subsistencia del mismo trabajador, por eso ha buscado la forma de establecer que a menos que exista manifiesta voluntad recíproca de terminar la relación laboral, esta no puede terminar si no median causas totalmente justificadas. Se busca dar una estabilidad al trabajador y mantener así su contrato de trabajo. La garantía de estabilidad siempre opera en favor del trabajador, pues si este



renuncia voluntariamente el patrono casi de inmediato puede conseguir sustituto sin poner el riesgo o en dificultad a la empresa, caso contrario es con el trabajador si pierde su trabajo por despido, a éste le es más difícil y más tardado volver a colocarse dentro de una empresa y mientras tanto se agotan sus recursos económicos para su sostenimiento y el de su familia.

Todo contrato individual de trabajo puede extinguirse por diversas causas, entre ellas:

- a. Cuando se llega a la fecha final establecida en el mismo contrato;
- b. Por renuncia del trabajador;
- c. Por acuerdo mutuo entre el trabajador y el patrono;
- d. Por muerte del patrono, si no existiere quien continúe con la empresa
- e. Por muerte del trabajador
- f. Por despido del trabajador (justificado o injustificado)

Excepcionalmente, un contrato de trabajo puede llegar a su fin y terminación por causas mayores como la cesión o traspaso, por quiebra de la empresa o por prisión del trabajador.

Como antecedente internacional, el primer instrumento relacionado al despido fue el presentado por la Conferencia Internacional del Trabajo en el año de 1963; posteriormente en el año de 1982 se adoptó el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, y es el Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT- quien establece los límites en la terminación contractual laboral.



El Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo es el convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, y “entró en vigencia el 23 de noviembre de 1985”.²⁰ Este convenio otorga las garantías para que no se dé la terminación del contrato de trabajo en forma arbitraria, estableciendo entre otros puntos importantes, los siguientes:

- No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Artículo 4 Convenio 158 OIT

- Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;

²⁰ Normelex www.ilo.org http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158 (Consultado 21 mayo 2016)



- d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;
- e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

Artículo 4 Convenio 158 OIT

- La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo. Artículo 6 del Convenio 158 OIT

En Guatemala, el ordenamiento jurídico mediante el Artículo 76 del Código de Trabajo establece que todo contrato individual de trabajo podrá terminarse por tres causas generales, siendo estas:

- a. Por decisión unilateral;
- b. Mutuo consentimiento; y por
- c. Causa imputable a una de las parte

En relación a la terminación por causa imputable a una de las partes, se puede resumir, que si la misma se produce por hechos imputables al trabajador, el despido será justificado, pero por el contrario los hechos no resultan imputables al trabajador ese despido será injustificado.



Es en el Artículo 77 del Código de Trabajo guatemalteco, en donde se establecen las faltas que constituyen causas para un despido justificado y dando así una terminación del contrato laboral sin responsabilidad para el patrono, a este listado, debe agregarse lo señalado en los Artículos 63 y 64 relacionadas a las obligaciones y prohibiciones que tienen los trabajadores.

Si un trabajador fuere despedido bajo la invocación de causa justificada por parte del patrono, el trabajador podrá acudir al órgano jurisdiccional en materia laboral a efecto de que el patrono pruebe la causa justa, en este caso, aplicará lo conocido como inversión de la carga de la prueba ("la inversión de la carga de la prueba ocurre cuando los principios generales en materia de la carga de la prueba se invierten, de tal forma que: la parte que pretende algo no debe probar el hecho constitutivo de su pretensión sino que le corresponde a la otra parte"²¹), es decir, será el patrono quien deba probar la causa señalada para despedir justificadamente al trabajador. Si se demostrare que no existe tal causa, el trabajador tendrá derecho al pago de su indemnización y adicional una indemnización por daños y perjuicios Artículo 78 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

También se considera y se regula el despido indirecto, el cual está contenido en el Artículo 79 inciso j, dicho tipo de despido se da cuando el patrono o sus representantes trasladen al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere de forma fundamental o permanentemente cualquier condición de trabajo, si se da tal extremo el trabajador tiene derecho a demandar al patrono a efecto de que se le pague

²¹ Castellanos Venegas, Wilber Estuardo. **La Carga de la prueba en materia laboral. Un estudio de derecho comparado: Guatemala – Argentina.** <https://www.smashwords.com/lab/sample/ebooks-espanol/405597/la-carga-de-la-prueba-en-materia-laboral-un-estudio-de-derecho-comparado-guatemala-argentina> (Consultado 22 mayo 2016)



la indemnización y demás prestaciones de ley, esto de conformidad con el Artículo 80 de la ley citada.

Si es causa imputable al patrono y libera al trabajador de responsabilidad al momento de dar por terminado el contrato individual de trabajo, estas se tienen por causas justas que permiten al trabajador terminar su contrato, y están reguladas en el Artículo 79 del Código de Trabajo guatemalteco, que se pueden resumir, así:

- a. Cuando el patrono no pague el salario al trabajador; cuando el patrono durante el trabajo o fuera de este, falte a la honradez, sea inmoral o acuda a la injuria o a vías de hecho en contra del trabajador;
- b. Cuando el patrono causare maliciosamente perjuicio a la herramientas o útiles del trabajador;
- c. cuando el patrono padezca alguna enfermedad contagiosa y el trabajador deba permanecer en contacto directo e inmediato con el;
- d. cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador;

Sintetizando, el trabajo subordinado será el elemento fundamental en toda relación de trabajo, con este elemento, el trabajador podrá hacer valer sus derechos contenidos o no en el contrato individual de trabajo al momento de una terminación del mismo, pues como quedó indicado, aunque la voluntad de las partes media a través del consentimiento al momento de firmar un documento que contenga un contrato individual de trabajo, esta voluntad se ve limitada en cuanto a que si dentro del mismo se



estipulan condiciones contractuales que sean contrarias a los derechos mínimos garantizados constitucionalmente y tiendan a desfavorecer al trabajador, estas serán nulas ipso jure.

El análisis jurídico doctrinario de la relación laboral y la de su contratación realizada, lleva a concluir que es de suma importancia en el trabajo dependiente o subordinado, el establecer la subordinación y dependencia que guarda el trabajador hacia el patrono, pues con dicho fundamento, podrá protegerse al trabajador y garantizarle en consecuencia todas sus prestaciones establecidas como derechos sociales mínimos, los cuales tienen carácter de irrenunciabilidad para ellos y obligan directamente al patrono a su cumplimiento.



CAPÍTULO II

2. Análisis jurídico doctrinario del contrato de servicios profesionales

Un contrato de prestación de servicios profesionales, es “aquel por virtud del cual una persona a la que se le denomina como el profesionista o profesor se obliga a realizar un trabajo que requiere de cierta preparación o incluso título profesional a favor de otra persona a la que se le llama cliente, a cambio de un pago que se le conoce como honorarios.”²²

Todos los servicios que presta un profesional son puramente actos materiales, como por ejemplo lo que presta un abogado, quien por medio de un contrato de servicios profesionales, ofrece su servicio profesional como conocedor de la materia del derecho, por cuenta propia, y la relación que se da es la que existe entre un profesional y un cliente, y será este quien se obligue al pago de los honorarios al profesional que le colaborará en el desarrollo de una obra o proyecto.

Es a través de un contrato se servicios profesionales, que una persona, que es profesional en alguna área, se obliga con respecto a otra a realizar una serie de servicios a cambio de un precio, este pago está orientado a cubrir lo derivado de los servicios profesionales para el cumplimiento de un proyecto, y por lo tanto es un contrato oneroso, que tiene su diferencia básica por ejemplo con un contrato de

²² Treviño García, Ricardo. **Los contratos civiles y sus generalidades**. Pág. 211



compraventa en que el pago del precio no se otorga por un bien tangible, sino por la realización de una actividad profesional.

Como sujetos de todo contrato de servicios profesionales, se tiene por una parte al profesional (quien es la persona obligada a prestar sus servicios con diligencia y arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate, siendo este responsable de los daños y perjuicios que cause a otro por dolor, culpa o ignorancia, Artículo 2033 Código Civil guatemalteco) y por otra el cliente (quien será la persona que requiera y quien contrata el servicio de otra persona para satisfacer una necesidad para determinada obra o proyecto). Los sujetos: profesional y cliente, constituyen el elemento personal de este tipo de contrato, y los servicios profesionales y los honorarios, vendrán a ser los elementos materiales del contrato de servicios profesionales.

Las partes involucradas en un contrato de prestación de servicios profesionales, están obligadas a:

- a. El profesional contratado: deberá prestar el servicio de acuerdo al tiempo, lugar y forma que hayan sido convenidos. Deberá dar aviso a su cliente cuando no pueda seguir prestando sus servicios, así como a que deberá responder por los errores cometidos por dolo o negligencia de su parte; y algo importante se compromete a guardar el secreto profesional.
- b. La obligación del cliente, el sujeto que contrata para la elaboración de un proyecto al profesional, es la del pago total de los honorarios pactados.



Este tipo de contratos, presentan como características las de ser contrato bilateral, principal, oneroso, consensual, de tracto sucesivo.

Doctrinariamente, un contrato de prestación de servicios puede clasificarse de acuerdo a su contenido y consecuencias, los siguientes:

- a. Por igual: aquel por el que el profesional se obliga a prestar sus servicios por un tiempo determinado a cambio de una retribución fija quincenal, mensual o anual y no por un trabajo en forma individual.
- b. Por cuota: en este tipo de contrato el profesional se obliga a prestar sus servicios profesionales en beneficio del cliente, quien paga una parte proporcional o porcentaje de los beneficios que se obtengan del asunto determinado.
- c. De reserva profesional: es aquel por el que el profesional se obliga a escuchar y brindar consejo sobre los planteamientos que le haga el cliente, así pues, el profesional emite una opinión en asunto determinado a una persona (cliente) por el tiempo que dure el contrato, sin querer decir con esto que lleve necesariamente los asuntos del cliente.

En relación al objeto del contrato de prestación de servicios, este igualmente debe ser lícito y de acuerdo con la instrucción y preparación del profesional.

El consentimiento será el elemento por excelencia para la existencia del contrato de servicios profesionales, ya que a través del consentimiento de manera expresa o tácita, se perfecciona al estar de acuerdo el profesional en prestar su servicio y el cliente está



de acuerdo en pagar en concepto de honorarios lo que se le pide. Así también, para que éste sea válido deberá contener la capacidad de las partes, como ser mayor de edad, estar en el pleno uso de sus facultades y además, ser profesional en la materia y estar acreditado como tal y para su ejercicio.

Otro elemento que puede darse en los contratos de servicios profesionales es el de exclusividad, referente a que siempre podrá ser permitida la exclusividad cuando las partes así lo dispongan, y se da en relación a que el profesional se obliga a prestarle únicamente sus servicios al cliente o bien el cliente se obliga a contratar únicamente al mismo profesional para la ejecución del servicio en cuestión.

La independencia, se constituye como otro elemento básico en los contratos de servicios profesionales, pues si bien existe exclusividad, esto no significa que exista subordinación del profesional hacia su cliente, pues el profesional no está sujeto a ordenes ni disposiciones de dirección por parte de su cliente, derivado esto, que el profesional cuenta con conocimientos relacionados al servicio que brinda y en consecuencia no existe dependencia supervisada ni continua por parte del cliente hacia el profesional.

Los contratos de servicios profesionales, por ser consensuales se rigen por las normas generales de todo contrato, por lo que le son aplicables las normas relacionadas a la forma de los contratos señaladas en el Artículo 1574 del Código Civil, Decreto Ley 106, que indica: " toda persona puede contratar y obligarse por:



- a. Escritura pública
- b. Por documento privado o por acta levanta ante el alcalde del lugar
- c. Por correspondencia y
- d. Verbalmente

Así como le son comunes las reglas establecidas en los Artículos del 1575 al 1578 del mismo código indicado.

Mediante este tipo de contrato, el que recibe y el que da los servicios profesionales (cliente y profesional) pueden fijar de común acuerdo la retribución (honorarios) a recibir y las condiciones a prestar dichos servicios. En cuanto a los honorarios, estos deben estar dentro de lo establecido en el comercio y mercado actual de lugar determinado, y puede pactarse que pueda ser en dinero o mediante la entrega de algún bien mueble o inmueble.

Un contrato de servicios profesionales puede presentar ciertas similitudes con otros tipos de contratos tendientes también a prestar servicios, entre estos tenemos al contrato del mandato, que si bien es cierto se asemejan en cuanto al cumplimiento de las obligaciones, se diferencian pues mediante el contrato de mandato, el mandatario obra en nombre de otro y no se obliga personalmente, por el contrario, en un contrato de prestación de servicios profesionales, el profesional contratado se obliga a sí mismo por lo que sus actos no obligan a la persona que los contrata o para la cual se realiza el proyecto. Este tipo de contratos es confundido (a propósito muchas veces) con un



contrato de trabajo, derivado de la obligación concreta que adquiere una persona frente a otra de entregar una obra o desempeñar una actividad a cambio de un pago. Para acotar los extremos que diferencian a los contratos civiles de prestación de servicios con los contratos de trabajo, es importante puntualizar lo siguiente:

CUADRO I

Diferencias entre contratos individuales de trabajo y contratos civiles de prestación de servicios profesionales:	
Contratos de trabajo (subordinado)	Contratos civiles de prestación de servicios profesionales
Trabajador presta su trabajo personal y recibe pago de salario.	Presta su servicio profesional a cambio de pago de honorarios.
Trabaja directamente bajo la dirección y dependencia del patrono. Existe subordinación en la relación contractual.	La dirección y manejo de la actividad a desarrollar, es únicamente del profesional, él lo dirige. No se da ningún tipo de dependencia y subordinación.
Los materiales y herramientas para el desarrollo de la actividad los proporciona el patrono.	Todos los recursos y materiales, son proporcionados por el mismo profesional (empresario). Son propiedad y están a cargo del mismo profesional.
Es un contrato de trabajo pues regula la relación laboral. No es conforme a la voluntad de las partes, aunque estas si den su consentimiento, pues aunque dispongan en cláusulas ciertas condiciones laborales, si estas constituyen una contraposición de los derechos sociales mínimos a favor de los trabajadores, son nulas ipso jure.	Es un contrato civil típico en su forma y proceso, y sus cláusulas son estipuladas libremente por la voluntad de las partes.
La actividad es por cuenta ajena.	La actividad es por cuenta propia.
La retribución será en concepto de salario y siempre debe ser monetaria (en dinero)	La retribución será en concepto de honorarios y puede ser de forma monetaria o a través de la entrega de un bien mueble o inmueble.
Se rige por las normas del Código de Trabajo Decreto Número 1441 del Congreso de la República.	Se rige por las normas del Código Civil, Decreto Ley 106. Ley de Colegiación Profesional Obligatoria Decreto Número 71-2001 del Congreso de la República.

Fuente: Diferencias establecidas por la autora de la presente tesis de acuerdo a lo investigado.



Como elemento del trabajo subordinado se tiene, que este sea por cuenta ajena, que se refiere a que “el trabajo se preste a favor de otra persona física o jurídica, bajo su dependencia y mediante el pago de una remuneración”²³. Cuando se está frente al hecho de que una prestación de servicios se presume la existencia del contrato de trabajo, salvo prueba en contrario y aun cuando se utilicen figuras no laborales para encubrir o disfrazar el mismo, siempre que se verifique que la prestación es ajena, se tiene por establecida la existencia de una relación de dependencia y subordinada que conlleva a una relación laboral, esto de acuerdo a lo que en doctrina se conoce como “in fine o amenidad de la prestación”²⁴.

En la relación contractual de prestación servicios profesionales, se tiene que esta se caracteriza propiamente por:

- Este tipo de contrato solo puede ser desempeñado por personas que tengan calidad de profesionales liberales, es decir, que estén amparados por los títulos universitarios correspondientes y que los acrediten como tal, así como la incorporación al colegio profesional que corresponda y que acredite la validez para el ejercicio de su profesión.
- La prestación de servicios profesionales no está sujeta a ningún tipo de fiscalización, dirección o supervisión por parte el cliente hacia el profesional.

²³ Franco López. Op. Cit. Pág. 3

²⁴ Ibid.



- El profesional no está obligado a cumplir con horarios o jornada laboral alguna, ni a desarrollar los servicios en sede del cliente.
- El pago de honorarios al profesional, se contrata y se pacta de forma libre entre el mismo y el cliente. Y los mismos deben ser pagados al profesional cualquiera que sea el resultado del negocio o asunto.
- El profesional que brinde el servicio, debe extender la factura que corresponda al pago de los honorarios causados y devengado; y a su vez, el profesional será el agente retenedor del impuesto al valor agregado que deberá trasladar al Estado.

2.1. Antecedentes

En relación a negocios jurídicos, estos tienen su origen en derecho romano, y se daban como una forma de obligarse, “se les llamaba pacto o convenio, y representaba la convención un acuerdo de dos o más personas sobre un objeto de interés jurídico, mientras que un contrato se centra en ser productor de obligaciones”.²⁵

De acuerdo con el autor “Gumesindo Padilla Sahagun en su libro derecho romano, como primer término se utilizó el de nexum, que relacionaba una operación de préstamo y se trataba de una enajenación, pero no en si de un contrato porque el derecho del acreedor no surgía como acuerdo de voluntades sino a la sujeción de una

²⁵ Ruben Montepeque Castellanos. **El contrato de servicios profesionales, un medio patronal de evadir el pago de prestaciones laborales.** Pág. 24



condición concerniente a que si el deudor no reembolsa, será demandado”²⁶. Existiendo los contratos verbales consistían en un compromiso adquirido en virtud del juramento hecho ante una divinidad, por lo que su incumplimiento era de carácter de delito religioso. Y los contratos escritos por su naturaleza formal consistían en una inscripción hecha en el registro. Los contratos surgen de la necesidad de otorgar certeza jurídica. Durante la edad media, los contratos no tienen mayor avance, pero sobre sale uno en particular, que es el contrato de feudo, por medio del cual se contrataba a quien iba a servir y a que sería el jefe.

En la época feudal en Francia ya se expresa jurídicamente el contrato por medio del derecho romano y el propio derecho consuetudinario. Las obras de derecho romano y español tuvieron una importancia en la creación posterior en materia de contratos, en dichos postulados ya se incluye la palabra contrato y tratan los principales aspectos de los contratos, se reconocía la voluntad de las partes y el consentimiento. En esta época y con el desarrollo comercial, la forma verbal va cediendo paso a la forma escrita, derivado de las nuevas necesidades económicas, surgiendo así contratos formales y dando forma a la creación con certeza jurídica de obligaciones y derechos.

Con la llegada de la edad moderna, se forman naciones y se crean estados absolutos, como por ejemplo en Francia y con el auge del comercio, se favorecen los contratos para facilitar las transacciones mercantiles, la circulación de la moneda y el otorgamiento de créditos, todo ello tendientes a procurar riqueza personal y a la

²⁶ https://es.wikipedia.org/wiki/La_evoluci%C3%B3n_de_los_contratos (consultado 24 mayo 2016)



sociedad. Es aquí, en donde se compilan aspectos de derecho y recopilan materiales del tema de los contratos, para comenzar a dar paso a las regulaciones propias de la materia, Francia y Alemania sobresalen en este aspecto.

Es en el código napoleónico que se incluye a los contratos como materia importante, y se le define ya como el convenio por medio de cual una o diversas personas se obligan hacia otra o varias personas a dar, a hacer, o a no hacer alguna cosa.

El contrato de servicios profesionales formaba parte genérica del arrendamiento, "y era bajo la figura de locatio operis faciendi, siendo que en Roma se le conocía al arrendamiento como Locatio-conductio el cual consistía en que el locator pone a la disposición del conductor por un tiempo determinado (locator; arrendador, conductor arrendatario) con obligación por parte del conductor de pagar una contraprestación (dinero) también hay arrendamiento cuando a cambio de un precio (merces) una de las partes se compromete a la prestación de unos servicios esta es la que denominamos locatio-conductio operarum que es lo que se conoce como contrato de trabajo. Bajo la clasificación de la Locatio conductio operarum: se hace referencia a una variedad de arrendamiento de operario, un arrendamiento de servicios. En este contrato el locator es el que arrenda sus servicios durante un cierto tiempo y recibe a cambio de la actividad realizada una merced que le era pagada por el conductor. En un principio se arrendaba solo los servicios de los trabajos realizados por los esclavos, a diferencia de los trabajos realizados por personas libres no se cobraba una merced, era en general trabajos gratuitos y si se cobraba algo era a título de compensación honorífica, es decir, como honorarios. Solo con el tiempo se admitió en Roma la posibilidad de que las



personas libres arrendasen también sus servicios, percibiendo a cambio el cobro de una merced.”²⁷

El contrato de prestación de servicios profesionales se regula como un contrato típico en el Código Civil guatemalteco en el Artículo 2027.

2.2. Definición de contrato de prestación de servicios profesionales

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

Otra definición es la de ser un contrato en virtud del cual una persona llamada profesor, se obliga a prestar sus servicios profesionales, técnicos, científicos o artísticos en beneficio de otra llamada cliente, quien a su vez se obliga a pagar los honorarios convenidos, “locación de servicios es un contrato por el cual una persona pone su actividad y sus talentos profesionales al servicio de otra persona por un tiempo determinado o indeterminado.”²⁸

²⁷ <http://todoelderecho.com/Apuntes/Romano/romano/derecho1/htm/romano/tema53.htm> (Consultado 25 mayo 2016)

²⁸ Cabanellas. *Op. Cit.* Pág. 27



2.3. Definición de profesionales en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código Civil

En sentido amplio, “un profesional es aquella persona que ejerce una profesión, un empleo o trabajo que requiere de conocimientos formales y especializados y para ser un profesional, una persona deber cursar y aprobar estudios generales y universitarios que le permitan contar con un diploma o título que avale los conocimientos adquiridos y la idoneidad para el ejercicio de la profesión.”²⁹.

Otra definición de profesional es la señalada por la Real Academia Española, que indica que profesional “es toda persona que practica habitualmente una actividad, sea esta buena o no moral o legalmente.”³⁰

Al ser un profesional, se puede ejercer la profesión en relación de dependencia hacia un patrono, o bien ejercerla por cuenta propia; en ambos casos el profesional alcanza por un nivel superior o mayor en cuanto a pago de salario o pago de honorarios, derivado de la ostentación de un grado académico que avala sus conocimientos en cierta área o materia. Y por su grado de estudios, se espera a que aporte sumando a la sociedad en la que se desarrolla, brindando conocimientos de tipo tecnológicos, médicos o de salud, sociales, culturales, entre otros, que permitan desarrollo y crecimiento.

²⁹ <http://definicion.de/profesional/> (consultado 23 mayo 2016)

³⁰ Ibid.



El tener la calidad de profesional implica no solo el poseer un grado académico universitario, sino el tener conocimientos ya especializados en una materia, el controlar temas propios de la materia o área, pertenecer a un colegio profesional que le habilite para el ejercicio de la profesión adquirida y que verifique su actuar profesional conforme a la ética.

Es requisito indispensable, que para poder ser profesional en cierta área, será necesaria la formación universitaria el cumplimiento de los requisitos que la misma tenga para la obtención de un título profesional; en otras palabras, toda persona que se ha formado académicamente para realizar una actividad en específico es a la que se conoce como profesional.

La profesión liberal, “es aquella que integra el desempeño de las carreras seguidas en centros universitarios o escuelas superiores. Su peculiaridad laboral proviene de no haber por lo común relación de dependencia ente el profesional liberal y su cliente, de modo que fija por lo común libremente sus honorarios”³¹.

En Guatemala, los profesionales tienen garantizados sus derechos de forma constitucional, en tal sentido, el Artículo 81 de la Constitución Política de la República de Guatemala establece: “Títulos y diplomas. Los títulos y diplomas cuya expedición corresponda al Estado, tienen plena validez legal. Los derechos adquiridos por el ejercicio de las profesiones acreditadas por dichos títulos, deben ser respetados y no podrán emitirse disposiciones de cualquier clase que los limiten o restrinjan.” Así

³¹ Ossorio. Op. Cit. Pág. 616-617



también, el Artículo 90 constitucional, señala “Colegiación profesional. La colegiación de los profesionales universitarios es obligatoria y tendrá por fines la superación moral, científica, técnica y material de las profesiones universitarias y el control de su ejercicio. Los colegios profesionales, como asociaciones gremiales con personalidad jurídica, funcionarán de conformidad con la Ley de Colegiación Profesional Obligatoria y los estatutos de cada colegio se aprobarán con independencia de las universidades de las que fueren egresados sus miembros.”

Ordinariamente la normativa jurídica guatemalteca, existe la Ley de Colegiación Profesional Obligatoria, Decreto Número 72-2001 del Congreso de la República de Guatemala, y en su Artículo 1 se indica: “Obligatoriedad y ámbito. La Colegiación de los Profesionales Universitarios es obligatoria, tal como lo establece la Constitución Política de la República y tiene por fines la superación moral, científica, técnica cultural, económica y material de las profesiones universitarias y el control de su ejercicio de conformidad con las normas de esta ley. Se entiende por colegiación la asociación de graduados universitarios de profesiones afines entidades gremiales, de conformidad con las disposiciones de esta ley... Los títulos otorgados por las universidades del país o la aceptación de la incorporación de profesionales graduados en el extranjero, habilitan académicamente para el ejercicio de la profesión, pero no los faculta para el ejercicio legal de la misma, lo que deberá ser autorizado por el Colegio Profesional correspondiente.” Es en base a este artículo que se tiene por entendido que personas son profesionales y que deben obligadamente para su ejercicio establecer la calidad de profesionales a través de la colegiación, según el Artículo 5 de la Ley de Colegiación Profesional Decreto 71-2001 del Congreso de la República de Guatemala, que indica: “



para el ejercicio de las profesiones universitarias, es imprescindible tener la calidad de colegiado activo. Toda persona individual o jurídica, pública o privada que requiera y contrate los servicios de profesionales que de conformidad con esta ley, deben ser colegiados activos, quedan obligadas a exigirles que acrediten tal extremo, para dar validez al contrato.”

Derivado de la responsabilidad que conlleva llevar asuntos especializados y muchas veces confidenciales, los profesionales también tienen la obligación de actuar con lealtad y diligencia, por lo que incurrirán en responsabilidad cuando divulgue secretos profesionales y se estará a lo señalado en el Artículo 223 del Código Penal “Revelación de secreto profesional. Quien, sin causa justa, revelare o empleare en provecho propio o ajeno un secreto del que se ha enterado por razón de su estado, oficio, empleo, profesión o arte, sin que con ello ocasionare o pudiese ocasionar perjuicio, será sancionado con prisión de seis meses a dos años o multa de cien a mil quetzales.”

En los casos en que alguien se arrogue calidad profesional, el colegio profesional que corresponda podrá denuncia ante la autoridad judicial competente, tal extremo, esto con fundamento en el Artículo 30 de la Ley de Colegiación Profesional, misma que señala: “Usurpación de calidad y cooperación con la usurpación. El colegio profesional que corresponda, denunciará ante la autoridad correspondiente a quien se arrogare título académico o ejerciere actos que competen a profesionales universitarios, sin tener título o habilitación especial, o quien poseyendo título profesional este inhabilitado temporal o definitivamente y en consecuencia este desautorizado para el desempeño de su profesión y la ejerciere. De igual manera se procederá contra el profesional que



coopere y preste su nombre, firma o sello a personas no profesionales.” Incurriendo en sanciones impuestas por los colegios profesionales que pueden ir desde una amonestación pecuniaria, privada, hasta la suspensión definitiva, de acuerdo al Artículo 28 de la misma ley. Penalmente, la persona incurriría en el delito de usurpación de calidad, tipificado en el Artículo 336 del Código Penal Decreto Número 17-73, que establece: “usurpación de calidad. 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. Regulación legal del contrato de servicios profesionales

En Guatemala, el contrato de servicios profesionales, está regulado en el Código Civil, Decreto Ley 106 del Artículo 2027 al 2036: “Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago”, según el Artículo 2027 del Código Civil. “A falta de convenio, la retribución del profesional se regulará de conformidad con el arancel respectivo y, si no hubiere, será fijada por el juez, tomando en consideración la importancia y duración de los servicios y las circunstancias económicas del que debe pagarlos”, según el Artículo 2028; y como en todo contrato, en este en particular, también se adquieren derechos y se contraen obligaciones, por lo que entre los derechos que adquiere el profesional al contratarse sus servicios de acuerdo a los Artículos 2029, 2030, 2031 y 2032 del Código Civil, Decreto Ley 106, están:

- Que se le paguen los gastos en que incurra con motivo de los servicios que presta, adicional a la retribución pactada;
- Si fueron varios clientes los que contratan al profesional, todos solidariamente deberán ser responsables por el pago de los honorarios;
- Si fueron varios los profesionales que prestaron sus servicios a un cliente, tendrán derecho a ser retribuidos proporcionalmente en relación a los servicios que prestaron.

Entre las obligaciones que adquieren los profesionales, de conformidad con los Artículos 2033, 2034, 2035 y 2036 del Código Civil guatemalteco, se mencionan los siguientes:

- Deberá prestar sus servicios profesionales con la diligencia y dedicación debida, así con apego a los fundamentos y técnicas de la ciencia o arte o área de que se trate, pues será responsable de los daños y perjuicios que cause no importando si es por dolo o culpa, o ignorancia e incluso por la divulgación de los secretos de sus clientes.
- Cuando no pueda continuar con la asesoría o servicio profesional contratado, deberá avisar con anticipación para no ocasionar daños y perjuicios a quien lo contrató.
- Al momento de entregar el servicio o proyecto para el cual fue contratado, si el cliente no está conforme con lo que recibe e inclusive con la conducta del profesional, puede rescindir el contrato pagando el trabajo y los gastos efectuados fijando la cantidad un Juez competente, si existiere desacuerdo entre las partes.



- No podrán reclamar pago de honorarios las personas que no tengan título que las faculte como profesionales o que no estén autorizadas para ejercer la profesión, y deberán pagar daños y perjuicios que hubieren ocasionado.

Un punto importante de señalar, es que el contrato de servicios profesionales, una persona es contratada por esa misma característica de ser profesional, pero en muchos casos en la actualidad pretende utilizarse esta figura contractual para encubrir relaciones laborales y evitarse el pago de prestaciones conforme a la ley, por lo que es de tomar en cuenta que si se utiliza este tipo de contrato para contratar a una persona que no es profesional de conformidad con las normas guatemaltecas vigentes (ser profesional universitario, poseer el título académico y estar habilitado para el ejercicio mediante su colegiación profesional), el contrato de servicios profesionales, que es puramente civil será nulo, pues para ello debe ser parte de él un sujeto profesional universitario y habilitado para su actuar, esto con fundamento constitucional en Artículo 90 de la Carta Magna y la misma ley ordinaria en materia de colegiación profesional.

Ante el incumplimiento del pago de honorarios profesionales pactados, deberá acudir a la vía judicial a través de un proceso ordinario de reclamación de pago de honorarios profesionales, con base al Artículo 96 del Código Procesal Civil y Mercantil Decreto Ley 107 que estipula literalmente que: “las contiendas que no tengan señalada tramitación especial en este Código, se ventilarán en juicio ordinario.” Y le serán aplicables las normas de orden civil que correspondan.



En resumen, un contrato de prestación de servicios profesionales es aquel en el que una persona llamada profesionista en cierta rama se compromete a realizar un trabajo a favor de otra persona a cambio de un pago, que en este caso se denomina honorarios; se caracteriza por el pago que incluirá el que el profesional realice la tarea con sus propios materiales, herramientas, maquinarias y equipos, bajo su dirección directa y bajo su riesgo, todo en favor de otra persona a cambio de un pago que puede pactarse a través de forma monetaria o de la entrega de un bien mueble o inmueble, aunque por regla general es a través de dinero. Como característica principal de este tipo de contrato, es que debe ser celebrado por un profesional con capacidad idónea en determinada área, que por ende, posea un título universitario que lo faculte para la actividad, o bien que sea un profesional incorporado conforme los requisitos legales vigentes, y además posea la calidad necesaria para el ejercicio de su actividad profesional, todo eso en conjunto lo hace ser un profesional de acuerdo a la legislación guatemalteca, por lo que si no se cumple con dichos requisitos y se celebra así un contrato civil de servicios profesionales, este resultará nulo y de ser así, incurrirá en responsabilidades civiles por el pago de daños y perjuicios e incluso responsabilidades penales.

En otras palabras, este tipo de contrato solo puede ser celebrado por profesionales que llenen los requisitos de ley y al decir profesional, es básicamente a profesionales que ejercen la profesión en forma liberal autónoma y no profesionales que presten sus servicios bajo subordinación y dependencia, pues ello constituiría el considerarlos dentro de una relación laboral, y ya no como una forma de contratación civil.





CAPÍTULO III

3. Pasivo laboral

Como pasivo laboral debe entenderse de forma general, toda aquella deuda que tendrá el patrono por los siguientes años que un trabajador labore para su empresa, y será con dicho pasivo laboral con que el patrono deberá cubrir las prestaciones laborales a las que tiene derecho todo trabajador, para la empresa constituye el pasivo una deuda a futuro a pagar al trabajador que corresponde a las prestaciones que la ley laboral le concede y por el contrario para el trabajador esas prestaciones constituye un mínimo de garantías sociales que pasará a ser su patrimonio laboral y que será a cambio de la acumulación de sus esfuerzos entregados a la empresa.

Contrario al activo (que abarca todos los bienes y derechos financieros con que cuenta una empresa), el pasivo corresponde a las obligaciones de la empresa y comprende lo que la empresa debe a terceros, como por ejemplo el pago a proveedores, a bancos, el pago de impuestos, los salarios de los empleados, entre otros.

En cuanto al pasivo laboral, este abarca todos aquellos beneficios cuantificables monetariamente que el trabajador va adquiriendo a lo largo del tiempo laborado en una empresa. Estos beneficios corresponderán a los derechos del trabajador los cuales se convierten en obligaciones o pasivos para la empresa y que en un determinado momento serán exigibles al patrono por parte del trabajador.



En otras palabras, el pasivo laboral, se refiere a la compensación monetaria que el patrono debe pagar al trabajador por el tiempo de servicio que éste le ha prestado y la suma proporcional de las prestaciones laborales, que al despedirlo injustificada o indirectamente. Otra definición de pasivos laborales es la que lo señala como “todo resarcimiento económico del daño desde el punto d vista culpable enfocado a la víctima.”³²

Siguiendo con la definición de lo que es un pasivo laboral, se tiene que, “es la suma de las prestaciones laborales proporcionales que el patrono debe pagarle al trabajador para cancelar toda clase de obligación pecuniaria que hubiere resultado de la relación laboral, como consecuencia del despido injustificado, en resarcimiento del daño causado al trabajador.”³³

3.1. Elementos del pasivo laboral y su regulación en la legislación guatemalteca

Al momento de que el patrono decida terminar la relación laboral con uno de sus trabajadores, éste deberá haber provisionado los recursos financieros para cumplir con el pago de las prestaciones laborales de conformidad con la legislación. Con el pago de dichas prestaciones será el pago del pasivo laboral a favor del trabajador.

Como elementos propios para que la ocasión de otorgar el pasivo laboral concorra, se mencionan:

³² Cabanellas. Op. Cit. Pág. 692

³³ Ossorio. Op. Cit. Pág. 810



- a. El despido injustificado
- b. El despido indirecto
- c. Tiempo de servicio continuo

En relación al despido injustificado, este procederá al momento de que el patrono despida sin causa justa al trabajador, mientras que el despido indirecto procederá cuando el patrono traslade al trabajador a un cargo de menor categoría, o de disminuya su salario, o sencillamente le cambie sustancialmente las condiciones de trabajo. En cuanto al cómputo de servicios continuos se debe de considerar el tiempo de servicio a un mes de salario por cada año de servicios continuos, deberá iniciarse para su cálculo desde la fecha en que se inició la relación de trabajo, y si aún no se tenía el año de servicios, este cálculo será en forma proporcional.

Estos elementos constituyentes del pasivo laboral encuentran su fundamento legal en el Artículo 102 inciso o) de la Constitución Política de la República de Guatemala que establece literalmente: “obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que esta sea.”



Es decir, constitucionalmente se garantiza el derecho a la indemnización como pasivo laboral, sin perjuicio de que en el futuro existiere una mejora para su cálculo esta deberá ser la que se aplique.

En la norma ordinaria, es el Artículo 82 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, establece que si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye una vez transcurrido el período de prueba, por razón de despido injustificado del trabajador, o por alguna de las causas previstas en el Artículo 79 como el despido indirecto, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo de servicio equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, Es decir, todo patrono obligado al pago de una indemnización al trabajador cuando finalice la relación laboral por despido injustificado o indirecto y media vez haya existido continuidad en el servicio, estos extremos constituirán los elementos de para el otorgamiento del pasivo laboral, el cual constituye un beneficio para el trabajador y que podrá ser exigido antes de que prescriba su derecho.

3.2. Cálculo del pasivo laboral

El pasivo laboral básicamente los constituye aquel pago que corresponde a la indemnización, y como reglas para el cálculo del mismo, debe estarse a lo establecido en el Artículo 82 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que concretamente señala que toda indemnización por tiempo servido debe regirse por las reglas siguientes:



- a. Lo que corresponde a la indemnización no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargada, salvo en caso de procesos de alimentos.
- b. Debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios que devengó el trabajador durante los últimos seis meses, o sobre el tiempo que haya laborado ni no ajusta dicho término.
- c. La continuidad del trabajo que debe tomarse en cuenta para el cálculo, no se suspende por enfermedad, vacaciones, licencias otorgadas, periodos de huelga o paro, o cualquier circunstancia que haya suspendido el contrato de trabajo.
- d. Se tendrá como nula ipso jure toda cláusula contractual que busque interrumpir la continuidad laboral.
- e. Siempre que el trabajador este protegido por los beneficios del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el patrono no estará obligado al momento de despedirlo por causa de enfermedad, invalidez permanente o vejez del pago de indemnización. Si la pensión que cubra el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social fuere menor, según su valor actuarial que conforme la expectativa de vida del trabajador, determine dicho Instituto, el patrono queda obligado únicamente a cubrirle la diferencia. Si no gozare de dicha protección, el patrono queda obligado a pagar al trabajador la indemnización por tiempo servido que le corresponda.

En síntesis, todo patrono ésta obligado a que al momento de despedir a un trabajador, a pagarle su indemnización, la cual constituirá el equivalente a un mes de salario por cada año que prestó sus servicios al patrono.



Esto no constituirá ningún problema al patrono, si el mismo fue provisionando los fondos necesarios para cubrir el pasivo laboral a que tiene derecho el trabajador por ley, y dicha indemnización deberá otorgarse mediante las reglas generales de cálculo ya mencionadas, esto sin mencionar que adicional deberá agregarse otras prestaciones al pasivo laboral, las cuales se mencionan a continuación.

3.3. Otras prestaciones laborales

Dentro del pasivo laboral deben incluirse además de la indemnización, otras prestaciones laborales y que en su conjunto deben integrar dicho pasivo, el cual debe ser entregado en toda circunstancia de terminación laboral por despido injustificado o indirecto, con dicho pago, el patrono cumple con todas sus obligaciones laborales establecidas en ley; de no hacerlo el trabajador tiene el derecho de exigirlos.

Como se bien se apuntó, las prestaciones laborales son aquellos derechos que adquiere el trabajador por venta de su mano de obra, de su trabajo tanto físico como intelectual, y por la cual recibe un salario y otras ventajas que por convenio o por ley adquiere, y con las cuales se procura una ventaja de tipo social tanto para él en lo particular como para su familia.

Por lo que adicional al salario como prestación al trabajador por la venta de su mano de obra, la ley establece las siguientes prestaciones laborales de tipo social y económico:

- a. Un salario mínimo



- b. Ventajas económicas
- c. Descanso semanal
- d. Días de asueto
- e. Vacaciones
- f. Aguinaldo
- g. Bonificación
- h. Día de la madre
- i. Periodo de lactancia

En Guatemala, estas prestaciones laborales tienen su fundamento constitucional en el Artículo 102 de la Constitución de la República de Guatemala, y ordinariamente se encuentran desarrolladas las mismas de la siguiente manera:

- Salario mínimo: definido en el Artículo 88 del Código de Trabajo guatemalteco, como “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. En otras palabras, el salario mínimo corresponderá a la remuneración mínima que percibe el trabajador por el trabajo realizado, y el cual es fijado por la ley, actualmente está contenido en el Acuerdo Gubernativo número 288-2016 publicado en el Diario de Centroamérica el 30 de diciembre de 2016, queda estipulado que el salario mínimo fijado regirá a partir del uno de enero de 2017 será el equivalente a Q10.86 para actividades agrícolas y no agrícolas, mientras que para actividades de maquila será de Q9.93. Su forma de fijación es regulada en el Código de Trabajo del Artículo 103 al 115.



- **Ventajas económicas:** quedan establecidas en el Artículo 90, párrafo quinto del Código de Trabajo, que señala “asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”. Por lo que deben ser incluidas en el pago del pasivo laboral al momento de un despido injustificado o indirecto hasta por un treinta por ciento.
- **Descansos semanales:** este derecho corresponde al trabajador al finalizar cada semana de trabajo puede disfrutar de un día de descanso remunerado, de conformidad con el Artículo 126 Código de Trabajo.
- **Días de asueto:** todo trabajador podrá gozar de los asuetos señalados en ley y los mismos serán pagados, lo cual queda garantizado en el Artículo 127 del Código de Trabajo.
- **Vacaciones:** sin excepción alguna, todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles, de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 130 del Código de Trabajo).
- **Aguinaldo:** referente a la prestación que todo patrono está obligado a otorgar un salario ordinario mensual equivalente al cien por ciento adicional a sus trabajadores en concepto de aguinaldo, el cual deberá ser entregado en el mes de diciembre. Esta prestación laboral es tanto para los trabajadores del Estado como para los del sector privado, quedando garantizado dicho derecho para los primeros en el Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado; y para los segundos se encuentra



regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.

- Bonificación: como prestación laboral, la bonificación incentivo se crea como beneficio para estimular y aumentar la productividad y eficiencia en los trabajadores, y dicha prestación no causará renta imponible para el trabajador, o sea no se incluye para el pago de pago del impuesto sobre la renta, ni afecta al pago de las cuotas patronales ni laborales tanto del IGSS como del IRTRA e INTECAP. La bonificación incentivo queda establecida en el Decreto 78-89 del Congreso de la República de Guatemala Ley de Bonificación Incentivo para los Trabajadores del Sector Privado. Actualmente corresponde al valor de Q250.00 en concepto de bonificación incentivo para cada trabajador del sector privado, el cual debe pagarse mensualmente junto con su salario, lo cual quedó regulado mediante la reforma a la ley relacionada por los decretos números 7-2000 y 37-2001 ambos del Congreso de la República de Guatemala.
- Bono 14: esta prestación laboral corresponde a la Bonificación Anual para Trabajadores del sector Privado y Público contenida en el Decreto Número 42-92, y constituye un catorceavo salario, considerando que el aguinaldo es el salario número trece, dicha prestación constituye la entrega del monto equivalente a un salario ordinario a todo trabajador por el monto de un mes siempre que tenga ya un año de servicio continuo o en su caso será en la parte proporcional. Dicho pago deberá entregársele al trabajador a más tardar el quince de julio de cada año.



- Día de la madre: de conformidad con el Decreto Número 1794 del Congreso de la República, toda madre trabajadora tiene derecho a que el día diez de mayo de cada año sea de asueto para ella y el mismo debe ser con goce de salario.
- Período de lactancia: este derecho laboral, faculta a las madres a gozar de un período de lactancia, el cual podrá disponer por media hora de descanso dos veces al día con el objeto poder alimentar a su hijo y este periodo o época será por diez meses, pudiéndose ampliar si así lo considera el médico. Esto regulado en el Reglamento para el Goce de periodo de Lactancia de 1973.

Todas estas prestaciones mencionadas más la indemnización conforman lo que se conoce como pasivo laboral, el cual debe ser entregado al trabajador al momento en que el patrono termine la relación laboral por un despido indirecto o injustificado, y para garantía y prueba a favor del patrono, este debe extender un finiquito en donde especifique detalladamente el pago de prestaciones laborales que le hace efectivas al trabajador y el cual deberá firmar. En dicho documento deberá quedar constancia que se hace total pago de las prestaciones laborales correspondientes al pago de aguinaldo, Bono 14, vacaciones y de la indemnización.

Para el cálculo de las prestaciones mencionadas, se debe seguir las reglas que los regulan, lo que se simplifica de la siguiente manera:

Al momento de calcular la indemnización se estará a lo dispuesto en el Artículo 82 del Código de Trabajo guatemalteco, y deberá tomar para su cálculo el monto del



aguinaldo devengado por el trabajador, en la proporción correspondiente a seis meses de servicios, o por el tiempo trabajado si los servicios no llegaren a seis meses.

En cuanto a el aguinaldo, este debe otorgarse por parte de los patronos a favor de los trabajadores, en forma anual y será equivalente al cien por ciento de su salario ordinario mensual devengado por un año de servicios continuos o proporcionalmente. En relación a los anticipos hechos al trabajador en concepto de aguinaldo durante el año, esto no exime al patrono de la obligación de cancelar la totalidad de la prestación en la oportunidad prevista. Todo para su cálculo y entrega de conformidad con el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala.

El Bono 14, será un salario adicional e independiente al aguinaldo anual y que deberá ser tomado en cuenta al momento de preparar la liquidación del trabajador. Para su cálculo deberá tenerse de base el promedio de los salarios devengados por el trabajador en el año el cual se computará del 1 de julio de un año al 30 de junio del año siguiente.

En cuanto al pago de vacaciones, esta prestación laboral queda garantizada en los Artículos del 130 al 137 del Código de Trabajo, que cuando no hayan sido gozadas por el trabajador, el patrono está en la obligación de pagárselas en efectivo, y las mismas que se hayan omitido serán compensables hasta los cinco últimos años.



En conclusión de conformidad con lo que regula la ley laboral guatemalteca, todo pasivo laboral a entregar al trabajador al finalizar la relación laboral por despido injustificado o indirecto, será:

- El salario ordinario devengado durante los últimos seis meses
- Lo anterior se multiplica por el tiempo de servicio (años laborados)
- Se le deberá sumar el Aguinaldo completo o la proporción que corresponda
- Adicional se sumará el Bono 14
- Se incluirá el pago de vacaciones sino fueron gozadas por el trabajador

3.4. Características de la indemnización

Toda prestación laboral contiene sus propias particularidades y la indemnización se diferencia y distingue de las demás prestaciones laborales por los siguientes elementos que se señalan a continuación:

- Es tutelar: ya que tiene por objeto específico el proteger a los trabajadores ante las decisiones tomadas por el patrono en forma arbitraria. La indemnización busca proteger a la parte más débil económicamente en la relación laboral.
- Obligatoria: la indemnización es de carácter obligatorio para los patronos y constituye uno de los derechos considerados como garantías mínimas que le es irrenunciable al trabajador. Esta particularidad de la indemnización encuentra su fundamento legal en el principio de que el derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, lo cual



significa que es totalmente de aplicación forzosa en cuanto al cumplimiento de las prestaciones laborales que concede la ley.

- Compensatoria: la indemnización busca compensar al trabajador cuando el patrono lo despida de forma injustificada o indirecta, y que la suma de dinero que se le entregue sea por el tiempo del servicio que prestó. Busca adicional ser una garantía a la estabilidad laboral, y trata de asegurar el derecho a un beneficio económico e incluso como un resarcimiento del daño que le ocasiona el patrono al trabajador.

- Prescriptible: la prescripción se refiere al medio de librarse de una obligación impuesta por la ley, mediante el transcurso de cierto tiempo. Por lo que el derecho que tiene el trabajador a reclamar el pago de sus prestaciones laborales es de treinta días hábiles a partir del momento del despido injustificado o indirecto, a menos que exista una interrupción del término de la prescripción que podría ser por demanda o gestión ante autoridad competente, por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente de palabra o por escrito los hechos, o por fuerza mayor o caso fortuito comprobable. Todo de conformidad con los Artículos del 258 al 268 del Código de Trabajo.

- Personal: la indemnización se enfoca en el principio realista y objetivo del derecho de trabajo, por lo que al momento de una controversia estudia al trabajador como individuo en su realidad social y al momento de resolver se deberá fundamentar en la equidad y tomar en cuenta la posición económica de las partes.



Concluyendo este capítulo, se puede establecer que al hablar de pasivo laboral, se deberá entender y enfocar a todo aquel derecho que asiste al trabajador en relación de dependencia y que efectúa un trabajo de carácter subordinado, por el que recibe una remuneración pecuniaria, por lo que equivale a la obligación que tiene el patrono de otorgar una indemnización al trabajador al momento que lo despida injustificadamente. Adicionalmente a la indemnización que debe entregar el patrono al trabajador y que será la equivalente a un mes de salario por cada año de servicio continuo prestado, el patrono deberá incluir en el pasivo laboral a entregar al trabajador otras prestaciones laborales, que son el Aguinaldo, el Bono 14 y el pago de vacaciones que no fueron gozadas, todas estas prestaciones de forma completa o en forma proporcional, según corresponda. Al incumplir el patrono con dicho pago (del pasivo laboral) el trabajador tendrá el derecho de exigir el pago de sus prestaciones laborales como garantía mínima social que le concede la ley, pudiendo por consiguiente iniciar el proceso ordinario laboral.



CAPÍTULO IV

4. La desnaturalización de la relación laboral a través de la utilización del contrato civil

En la actualidad las relaciones laborales son tratadas de tal manera que se les busca enmascarar mediante la forma civil, a través de darle a la relación contractual la forma de servicios profesionales. Es aquí, en donde radica el problema al momento de terminar la relación laboral, pues por una parte los que contratan el servicio profesional y dicen haber pagado honorarios, buscan evadir el pago de prestaciones laborales garantizadas en ley, aduciendo que no existió un contrato individual de trabajo sino un contrato civil de prestación de servicios profesionales, por lo que no tienen obligación de pagar ningún tipo de prestación laboral, al no ser materia laboral dicha relación. Es así como se está dando la modalidad de evadir jurídicamente el pago del pasivo laboral a que todo trabajador tiene derecho.

Es importante señalar, que el derecho de trabajo está basado en el principio de realidad, lo que determina que el mismo se debe basar para resolver conflictos en los hechos concretos y reales y no tanto a lo dicho en los documentos (contratos), por lo que debe tenerse en cuenta lo que conlleva o es un contrato individual de trabajo, que según el Artículo 18 del Código de Trabajo es “el vínculo económico-jurídico mediante el cual una persona queda obligada a prestar a otra, 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.” Contrario a lo que se tiene por servicios profesionales que es un contrato propiamente civil y que de conformidad con el Artículo 2027 del Código Civil, Decreto Ley 106, establece que “los profesionales que presten sus servicios y los que lo soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago”.

Es a través de esta modalidad de contratos civiles, que se busca disfrazar una relación laboral con el objeto principal de evadir el pago de prestaciones laborales. Se da una lo que concretamente es una simulación de contrato. En otras palabras, y atendiendo al principio de realidad del Derecho de Trabajo, no importa la forma contractual que se le quiera dar a una relación de trabajo, media vez concurren los elementos establecidos en el Artículo 18 del Código de Trabajo mencionados, la relación enmarcada en un contrato civil de servicios profesionales establecidos en el documento, no prevalecerá en contraposición de los hechos concretos reales como lo es la relación de dependencia que lleva a un trabajo propiamente de carácter subordinado.

Para analizar dichos extremos, es importante establecer que sería lo legal y lo ilegal y con lo dicho, poder determinar cómo aplicar la norma y buscar la forma de terminar con la simulación y garantizarles a los trabajadores su derecho al pago de prestaciones que les corresponde.

En tal sentido, legalidad se puede definir como “el acuerdo a la conforme lo que la ley prescribe, lo lícito lo permitido.”³⁴ En otra definición se tiene que “lo legal no entra en

³⁴ Real Academia Española. *Diccionario*. Pág. 115



conflicto con las normas jurídicas o régimen jurídico.”³⁵ La legalidad constituye un término jurídico importante, fundamental en el derecho en general, derivado a que de ahí deviene la licitud del hombre dentro de la sociedad. Mientras que por ilegalidad se entiende “lo no permitido, lo prohibido por ley, lo justo, que va contra la moral, que no va de acuerdo al régimen de un país, contrario a la norma jurídica, el incumplimiento de la ley”.³⁶

Como efectos de la ilegalidad se tiene que al realizar actos fuera de lo permitido por la ley, se incurre en ilegalidad lo que conlleva a ser objeto de sanciones por parte del Estado, derivado de su poder coercitivo, el cual opera para hacer cumplir la ley, por ende, en materia laboral ese poder coercitivo se enmarca en la imposición de multas o las sanciones que considere pertinente la Inspección General de Trabajo o los tribunales de Trabajo, según sea el caso. Por ejemplo, en la situación específica de un despido injustificado la sanción para el patrono es el pago de la indemnización de acuerdo al Artículo 82 del Código de Trabajo. Dicho en otras palabras, el patrono incurre en ilegalidad al despedir injustificadamente al trabajador y con ello vulnera su derecho a la estabilidad laboral y si además se niega al pago de las prestaciones laborales que en derecho le corresponde, el trabajador tiene el derecho de exigir al Estado el cumplimiento de lo estipulado en ley a su favor. Si se está frente al incumplimiento en un contrato de servicios profesionales, propiamente civil, deberá atenderse a lo regulado a las obligaciones la sanción será el pago de daños y perjuicios que hubieren sido ocasionados por incumplimiento de lo pactado, si este extremo no

³⁵ Cabanellas. Op. Cit. Pág. 23

³⁶ Real Academia Española. Op. Cit. Pág. 645



quedó dentro del contrato, será el juez que corresponda el competente para determinar el monto en concepto de pago por daños y perjuicios. Es decir, la ilegalidad en los contratos civiles de prestación de servicios se tendría al no cumplir con los requisitos establecidos en ley para la celebración de dichos contratos así como con el no hacer lo que debiera hacerse según el acuerdo de voluntades.

Cuando se busca darle otra forma legal a un tipo de relación contractual, como es en caso de una relación laboral a través de un contrato civil como el de servicios profesionales, se incurre en una ilegalidad, pues es obvio sobremanera, que lo que se pretende es incumplir con lo estipulado en ley el pago de prestaciones laborales al finalizar la relación, en otras palabras, al celebrar contratos civiles de servicios profesionales en donde realmente existirá y existe un trabajo subordinado, el empleador busca evadir por completo su obligación de pago del pasivo laboral en favor del trabajador, por lo que incurre en ilegalidad total.

4.1. Principio de buena fe en los contratos

En toda contratación legal debe regir el principio de buena fe, por lo que al existir una simulación a través de un contrato de servicios profesionales para encubrir una relación laboral, este principio no desaparece, pues como principio general del derecho existe en toda negociación jurídica. El principio de buena fe en los contratos, no es más que tener lo dicho en el contrato relacionado, como algo fiel a la voluntad de las partes, que inspira confianza, que en el mismo se obró con buena fe, sin intención de no cumplir



con las obligaciones pues se considera que se llevó a cabo sin cometer fraude o alguna ilegalidad.

Es en base al principio de buena fe, que se crea un deber recíproco entre las partes de evitar las conductas oportunistas, pues a través de la buena fe se busca que el acto sea ético y conforme a la ley.

El principio de buena fe es importante de señalar, pues en la simulación de un contrato civil para enmascarar uno propiamente laboral, puede derivarse consecuencias jurídicas para el cliente que sería el patrono, como para el profesional que sería el trabajador, pues como se mencionó, el principio de buena fe es característico en toda contratación, por lo que surge la interrogante de qué hacer en casos de conflictos y en donde el profesional (trabajador en realidad) reclame sus prestaciones y el cliente (patrono) refute que obró de buena fe por lo que no está obligado al pago de dichas prestaciones. En tal circunstancia, deberá analizarse y tenerse que si bien es cierto que la ley civil permite la simulación de contratos, lo que la hace legal, pero bajo la condición de que no cause ningún daño a ninguna de las partes, por lo que al examinar el principio de buena fe las partes deben estar enteradas de que no se causa ningún daño que pueda afectar sus derechos; pero en materia propiamente laboral, cuando existe una simulación de contrato civil de servicios profesionales cuando es realmente una relación laboral materia del derecho de trabajo, es totalmente claro que no se está en lo observado del principio de buena fe (que es el actuar con ética y con buena intención), pues sí se causa daño a una de las partes, ya que lo que busca el patrono al disfrazar la relación que se dará será la de tener ventaja frente al trabajador al no tener



la obligación posterior de pagar el pasivo laboral que le corresponde al finalizar la relación laboral por despido injustificado o indirecto, en otras palabras, al simular la contratación laboral por una contratación de tipo civil, el patrono no realiza dicho acto bajo el principio de buena fe, pues su intención directa es evitar el pago de la indemnización laboral por tiempo de servicio más las demás prestaciones laborales, como el bono 14, el aguinaldo y las vacaciones.

4.2. Definición de evasión

En forma general el “término evasión deriva del latín *evasio*, y se refiere a la acción y efecto de evadir o evadirse (eludir una dificultad, evitar un peligro, sacar ilegalmente dinero o bienes de un país, fugarse, escaparse)”.³⁷ Otra definición hace referencia a la “acción de huir ante una obligación o responsabilidad”.³⁸

Dentro del marco de la simulación de una relación laboral con un contrato civil, la evasión debe entenderse como el acto en donde las partes o alguna de ellas busca evitar o evadir alguna responsabilidad legal o enfrentar una obligación.

4.3. La evasión del pasivo laboral

Es común en estos días, observar que en la sociedad existen muchos patronos que están contratando a los trabajadores a través de simular la relación laboral mediante un

³⁷ <http://definicion.de/evasion/> (consultado el 30 junio 2016)

³⁸ Real Academia Española. *Op. Cit.* Pág. 50



contrato civil de servicios profesionales, lo cual desnaturaliza y desvirtúa la misma y conlleva a la violación de los derechos laborales que le son irrenunciables al trabajador.

En este tipo de situación, es evidente que el patrono no actúa conforme el principio de buena fe, pues su intención total es disfrazar o simular una relación propiamente laboral bajo la apariencia de un contrato de servicios profesionales, esto con el fin específico de evadir el pago del pasivo laboral que le corresponde al trabajador.

Ante tal circunstancia, debe evaluarse si verdaderamente se está bajo la forma de una relación laboral y por ende estar obligado el patrono al pago del pasivo laboral, esto con solo determinar si existen las siguientes características en la relación contractual:

- Si existe sujeción a un horario de trabajo, esto determinaría la existencia de la jornada laboral.
- Si hay una supervisión inmediata, con lo que existiría dependencia.
- Si el profesional (trabajador) está bajo las órdenes del patrono o su representante.
- Si se está sujeto a un salario
- Si se está sujeto al acatamiento de las normas internas del trabajo

Existiendo cada una de las características señaladas, se estará ante un acto obvio de la existencia de una relación laboral, así el documento que contenga el contrato de servicios profesionales manifieste lo contrario, y se entenderá que en aras de desnaturalizar la relación laboral se ha simulado la misma mediante un contrato civil, buscando con ello perjudicar al trabajador al momento de terminar dicha relación laboral



injustificadamente y con ello evitar o evadir el pago de la indemnización y demás prestaciones laborales por parte del patrono.

4.4. Causas de la evasión del pasivo laboral

En general los patronos buscan evadir ese pago del pasivo laboral a los trabajadores, buscando un ahorro en sus ingresos y ganancias, buscan generar mayores ingresos a sus empresas, anteponen el interés personal antes del interés en los derechos de los trabajadores. Específicamente podría tenerse como causas de evasión en el pago del pasivo laboral por parte de los patronos hacia los trabajadores, las siguientes:

- Los patronos no están interesados en invertir en sus trabajadores, menos aún en provisionar fondos económicos que hagan frente a la obligación futura del pago de la indemnización por tiempo servido.
- Existiendo una crisis económica a nivel mundial, la economía nacional también se ve afectada, y los patronos o empresarios no se muestran interesados en atender a su recurso humano, ya que lo que buscan es hacer funcionar sus negocios mediante la generación de ganancias al menor costo, aumentar su capital de trabajo y aumentar su productividad, para lo cual se ven obligados a despedir trabajadores y lograr sus metas con menos gente, pero al despedir a sus trabajadores se tiene la consecuencia del pago del pasivo laboral que corresponde conforme a la ley, lo que altera su capital, por lo que para mantener sus ingresos y ganancias, están contratando bajo formas civiles a los trabajadores, buscando evitar el pago de prestaciones laborales



posteriores. Existe una total mala fe al simular un contrato laboral con uno civil, desnaturalizando la relación laboral.

- Otra causa, es la poca o nula supervisión por parte de la Inspección General de Trabajo en la autorización de los contratos laborales que por ley corresponde efectuar. Por lo general se supervisa solo en el momento de tener conocimiento de una denuncia laboral, de lo contrario la Inspección General de Trabajo no cumple con la obligación de supervisar a patronos de conformidad con el Artículo 278 que establece que debe de velar porque se cumplan y respeten las condiciones de trabajo y previsión social.
- El enriquecimiento indebido que resulta en favor de los patronos mediante la simulación del contrato de servicios profesionales de una relación laboral, resulta causa para que el patrono evada su responsabilidad laboral al despedir a un trabajador, ya que con esta simulación se exime totalmente al patrono del pago del pasivo laboral y con ello aumenta su capital de trabajo y sus ganancias perjudicando al trabajador. De acuerdo al Artículo 1616 del Código Civil Decreto ley 106, se establece que la persona que sin causa legítima se enriquece con perjuicio de otra, está obligada a indemnizarla en la medida de su enriquecimiento indebido, por lo que se tiene que el enriquecimiento indebido del patrono se da directamente al perjudicar al trabajador al evadir el pago del pasivo laboral, pues se apropia indebidamente de algo que no le pertenece y que por razón de ley debe otorgar al trabajador.



4.5. Efectos de la evasión del pasivo laboral por medio del enriquecimiento indebido

Como se indicó anteriormente, una de las causas de la evasión del pasivo laboral es el enriquecimiento indebido que genera ganancias al patrono al no entregar el pago de las prestaciones laborales que le corresponden al trabajador al momento de ser despedido indirecta o injustificadamente. Este enriquecimiento indebido, produce los siguientes efectos:

- a) Efectos legales de tipo civil: al momento de que una persona sin causa legítima se enriquece con perjuicio de otra, en esta recae la obligación de indemnizarla conforme la medida del enriquecimiento indebido logrado, enfocándose la normativa civil al daño que produce dicho enriquecimiento, por lo que obliga a que sea reparado el daño que se causó por el contrato suscrito a través de una indemnización. En cuanto al enriquecimiento indebido en materia civil, queda regulado de los Artículos 1616 al 1628 del Código Civil Decreto Ley 106.

- b) Efectos legales de tipo laboral: al finalizar un contrato de trabajo por tiempo indeterminado por despido injustificado o por despido indirecto, el patrono está obligado a pagar al trabajador una indemnización por tiempo servicio, la cual debe ser equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, tomándose en cuenta la fecha en que se inició la relación laboral. Si el trabajador al ser despedido no se le hace efectivo el pago de sus prestaciones laborales que corresponden a su pasivo laboral, deberá acudir ante los tribunales de trabajo para



que se pronuncien en cuanto a si existe o no simulación en relación al contrato celebrado, y al tener en consideración que todo contrato aún sea encubierto o disfrazado surte sus efectos legales y el patrono por lo tanto deberá pagar la indemnización que corresponda, pues se está ante una situación concreta si se determina la simulación, de una relación laboral plena que obliga al patrono al pago de prestaciones laborales. Deberá de tenerse como fundamento los Artículos 79 y 82 del Código de Trabajo, Decreto Número 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

- c) Efectos sociales: como modalidad las empresas y patronos han adoptado la simulación de contratos de servicios profesionales para desvirtuar la naturaleza propia de una relación de trabajo, adicional a ello se ha generalizado la práctica de otorgar bonificaciones más altas que los mismos salarios ordinarios. Al darse estas prácticas por parte de los patronos, los trabajadores se ven afectados y ven vulnerados sus derechos laborales provocando una inestabilidad social al no cumplir con lo que la ley laboral estipula como garantía mínimas en favor de la clase trabajadora. Aunque mediante la globalización se ha buscado el incremento de las relaciones comerciales y por ende de la generación de riqueza para las sociedades, no debe desubicarse en cuanto a que en cualquier sociedad o país, una relación laboral solo podrá ser o de forma subordinada o independiente; la primera se caracteriza por su trabajo en relación de dependencia, lo cual existe cuando el trabajador realiza el trabajo bajo la dirección y subordinación del patrono y este se obliga a recompensar dicho trabajo mediante una remuneración monetaria, que es el salario, esta relación es normada por leyes de orden público que buscan limitar la



voluntad del patrono y le obliga a cumplir con las garantías sociales mínimas. Mientras que el trabajo en forma independiente, se realiza por el trabajador en total autonomía sin ser subalterno, no depende del que le ha contratado o empleado, no está sujeto al cumplimiento de horarios y no goza de prestaciones laborales garantizada en ley, dicha forma de contratación se regula en normas civiles y mercantiles.

- d) Efectos económicos: un efecto claro y evidente en el que incurre un patrono con el enriquecimiento indebido mediante el pasivo laboral, es el que se presenta al separar el salario en dos partes, una como salario ordinario y otra como bonificación, siendo la bonificación más alta que el mismo salario. Esto perjudica al trabajador en cuanto a que no se cubra en mayor proporción su futura pensión que le otorgue la seguridad social mediante el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, pues el patrono reportará una cantidad menor a la devengada y por ende cotizará en menor cuantía. Esto produce efecto negativo hacia el trabajador y es causa directa del enriquecimiento indebido que el patrono obtiene por la evasión del pasivo laboral que pretende. En estos casos, debe estarse a lo establecido en el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo OIT referente a la protección del salario, en el Artículo 1 que señala que el salario es toda remuneración o ganancia sea cual fuere su denominación, es decir, el salario que percibe el trabajador es el monto total de lo que el patrono entregue a cambio de la realización de su trabajo, por lo que el patrono debe cotizar al seguro social sobre éste y no únicamente por el base. Adicional, no solo se provoca que el trabajador reciba a futuro una pensión menor a lo que le correspondería, sino que el patrono al



simular una relación laboral por una civil, no traslada la cuota patronal a la que está obligado por ley, sino además como en el caso expuesto, al solo enviar su planilla con el salario ordinario (pagándole en concepto de bonificación una cantidad más alta que el mismo salario) el patrono evade la verdadera cuota patronal que le correspondería enviar al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, así como al Instituto Técnico de Capacitación y Productividad INTECAP y al Instituto de Recreación para los Trabajadores de la Empresa Privada IRTRA, cometiendo defraudación. Evidentemente se está frente a violaciones totales de los derechos de los trabajadores.

4.6. Análisis jurídico del actuar de los tribunales de trabajo en relación a lo establecido en la legislación

En los tribunales ordinarios de trabajo guatemaltecos existen demandas de reclamación de prestaciones laborales en casos de simulación de contratos laborales, y los actores son tanto trabajadores del sector privado como del sector público, evidenciando esto que el mismo Estado como patrono incurre en ilegalidades al simular relaciones laborales mediante contratos civiles.

De la controversia resultante de la simulación de contratos laborales por contratos de servicios técnicos profesionales existe jurisprudencia emitida ya por la Corte de Constitucionalidad, en donde otorgan a los trabajadores el pago de su pasivo laboral como lo es la indemnización y otras prestaciones, esta jurisprudencia queda contenida en los expedientes números 857-2007, 272-2011, 1647-2011, 4441-2011, 337-2012;



1389-2012, 2052-2012, entre otros, que para mayor ilustración y conocimiento se agregan dos en el apartado de anexos.

La tendencia jurisdiccional es la de velar por los derechos de los trabajadores y garantizarle las garantías sociales mínimas, tomando como base no solo el principio de tutelaridad, sino los principios de realidad y objetividad. Es decir, se aplica la justicia en materia laboral buscando determinar realmente los hechos concretos y determinar si existía una relación laboral en donde se encuentran presentes los elementos de subordinación y dependencia, y que con la finalidad de evadir obligaciones que corresponde a los patronos se enmascara dicha relación por una de tipo civil, desnaturalizando totalmente el carácter laboral existente, con el único fin de no pagar el pasivo laboral que en derecho corresponde. Los tribunales de trabajo buscan resolver en favor del trabajador aun así se haya disfrazado la relación laboral.

Es importante señalar que es el Estado quien también desnaturaliza la relación laboral al contratar bajo renglones como el renglón cero veintinueve, en donde la relación laboral se encuadra como un contrato mediante el cual el trabajador prestará servicios técnicos y profesionales, adicional se agrega que no recibirá ningún tipo de remuneración sino el pago de honorarios y se le descarta que pueda considerársele servidor público teniendo como consecuencia anularle su derecho a reclamar prestaciones laborales cuando concluya el mismo, se fundamenta en que la relación existente está conforme la Ley de Contrataciones del Estado y que inclusive el profesional – técnico presta una fianza equivalente al diez por ciento sobre el valor de la



contratación para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones, queriéndole dar un carácter administrativo y no lo que realmente es, una relación laboral.

En tal sentido, en los órganos jurisdiccionales competentes en donde se establece la existencia del vínculo laboral y de ser así, resolver declarando la obligación el patrono a pagar las prestaciones laborales que garantiza la ley.

4.7. Análisis jurídico de la desnaturalización de la relación laboral a través del uso del contrato civil

Inicialmente debe indicarse que en las relaciones de tipo laboral, la voluntad de las partes encuentra limitación al contratar, pues debe estarse a lo regulado por la norma jurídica y basarse en los principios del derecho de trabajo. En tal sentido, en caso conflictos laborales debe resolverse conforme la ley laboral y los principios del derecho de trabajo. Los principios generales del trabajo constituyen reglas inmutables que forman las bases para el ordenamiento jurídico en materia laboral, y tienen como finalidad la protección de la dignidad del trabajador en todo el tiempo en que dure la relación laboral hasta su finalización.

Uno de estos principios será de relevancia en la situación concreta de la pretensión de desnaturalizar mediante una simulación contractual civil, la relación laboral, y será el principio de primacía de la realidad, que básicamente se refiere a que en el derecho de trabajo prevalecen los hechos sobre la declaración de voluntad de las partes. Dicho principio se encuentra fundamentado en el Código de Trabajo guatemalteco, en el cuarto considerando inciso d), reconociendo así el ordenamiento legal del país el



principio de primacía de la realidad. Este principio en síntesis otorga prioridad a los hechos, a lo que efectivamente ocurre en la realidad; por lo que en materia laboral en caso de controversia entre lo que está estipulado en documentos suscritos por las partes y lo que verdaderamente ocurre en la realidad, debe prevalecer lo que los hechos demuestren y refieran y verificar (el juez) la relación que efectivamente existió entre las partes (si fue relación laboral o civil). En el contexto mencionado, el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 12 del Código de Trabajo, determinan que serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores aunque se expresen en un contrato colectivo o individual e trabajo, un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores, tanto por las leyes guatemaltecas como por los tratados internacionales ratificados por el país.

Lo anterior, es importante al momento de tomar en consideración una situación concreta del uso de un contrato civil como medio para desnaturalizar una relación laboral, pues debe apreciarse los hechos y no los documentos (contratos) que las partes hayan suscrito; ya que para el derecho de trabajo (de acuerdo al principio de primacía de la realidad) lo que importa son los hechos que demuestren una situación totalmente diferente a lo estipulado en los contratos que pudieran haberse firmado.

Los patronos actualmente utilizan la modalidad de la celebración de un contrato civil de servicios profesionales al momento de contratar a un trabajador, pero al analizar las circunstancias en que el trabajo debe realizarse, se observa que lejos de ser un contrato civil propiamente dicho, se ha buscado desnaturalizar la relación laboral y que



el trabajo realizado es totalmente subordinado y no independiente; hecho que pretende aparentar otro tipo de relación y no darle la verdadera connotación laboral que existe, esto con el propósito de evitar o evadir el pago de indemnización y otras prestaciones laborales que le corresponden al trabajador al momento de ser despedido injusta o indirectamente. Si se determina que efectivamente es un trabajo subordinado el realizado, debe prevalecer la norma jurídica laboral y con ello el pago de todas las prestaciones garantizadas.

No solo las empresas privadas buscan evadir el pago de prestaciones, sino el mismo Estado utiliza esta forma para contratar a los trabajadores, buscan que no exista relación laboral como tal para efectos de cumplimiento de sus obligaciones como patronos, y ponen al trabajador como un prestador de servicios profesionales, siendo que el Estado quien debería proteger los derechos de los trabajadores se ha vuelto el que viola esos derechos.

Al desnaturalizarse una relación laboral a través de que la misma sea simulada por una contratación civil, se crea el problema para el trabajador, quien no solo no tendría derecho al pago de su pasivo laboral (indemnización y demás prestaciones) sino que se le deja sin el derecho al a seguridad social, perjudicándolo tanto a él como a su familia.

Este problema es más complejo si se considera que es la Inspección General de Trabajo la institución encargada de velar porque se cumplan los derechos del trabajador mediante el control de los contratos de servicios profesionales en las empresas y evitar la vulneración de los derechos de los trabajadores; pero primero la Inspección actúa por



lo general al momento de existir una denuncia y no de manera preventiva y segundo en la práctica es en mismo Ministerio de Trabajo en donde muchos de sus trabajadores son contratados por formas administrativas y civiles mediante contratos de servicios profesionales y técnicos, siendo que dentro de la misma institución que es la encargada de velar porque se respeten los derechos laborales, es donde se concreta tal violación. En otras palabras, actualmente la Inspección General de Trabajo está obligada a sancionar al patrono que varíe o simule un contrato laboral y con ello evada el pago de prestaciones que le corresponden al trabajador, pero en contra posición, es dentro del mismo Ministerio de Trabajo que se da esta desnaturalización de la relación laboral al contratar por servicios profesionales a sus trabajadores.

Si bien es cierto que es permitido en ley la forma de contratación de servicios profesionales, esto se vuelve un problema al tratar de utilizarlo como medio para simular una relación laboral y evitar el pago de prestaciones, lo cual se vuelve un acto de fraude e ilegal.

Como se apuntó, el Estado ha popularizado la forma de contratación de sus trabajadores mediante la contratación por servicios técnicos y profesionales, bajo la práctica del faccionamiento de contratos 029 y 018, disfrazando con ellos a todas luces una relación laboral, y que por consiguiente se vulneran derechos ya garantizados de los trabajadores, como el pago del bono 14, aguinaldo y vacaciones así como el pago de la indemnización por tiempo servido.



Esta forma de contratación en el Estado de Guatemala, surgió como manera o salía adecuada para poder contratar a personas específicas (profesionales) con mayores sueldos ya que los salarios fijos que existían se habían quedado atrasados en cuanto al valor cotizado en el sector privado, surgió con buena intención podría manifestarse, pues el Estado buscaba contratar profesionales y especialistas en ciertas materias pero encontró limitación en cuanto al salario que podía ofrecerles, generando así la forma de contratación por servicios profesionales (la cual si es legal como se mencionó); pero que con el tiempo se volvió una práctica enfocada ya no a la contratación de personas especialistas para desempeñar ciertas actividades y pagarles competitivamente, sino que se vio la oportunidad de una forma de evadir el pago de prestaciones que corresponde al trabajador; y algo que era excepcional en el Estado (contratación por servicios profesionales o técnicos) se convirtió en la regla general.

En el sector privado también se ha adoptado la contratación de servicios profesionales al momento de contratar trabajadores, evitando con ello pagar las prestaciones laborales, y en muchos casos al ser despedidos los trabajadores injustificadamente, éstos no demandan al patrono para exigir el pago que les corresponde uno por desconocimiento en que la ley les asistiría al verificarse que aunque hayan firmado (o contratado su trabajo mediante un contrato civil) existió una relación subordinada y en relación de dependencia y que por lo tanto es sustancialmente una relación regulada por el derecho de trabajo en donde se les otorgaría el pago que les toca; y dos porque muchas veces prefieren no ejercer su derecho a demandar y cobrar sus prestaciones por el temor de pasar a formar parte de los buros o banco de datos de referencias y quedar mal vistos para futuros trabajo.



Los patronos están totalmente conscientes de la simulación y la desnaturalización que le dan a la relación laboral, inclusive están hasta preparados legalmente en su mayoría para hacer frente a los cuestionamientos en cuanto al tema, es interesante ver como el señor Jorge Briz en su calidad de presidente del CACIF en una entrevista en el Diario el Periódico en fecha dieciséis de enero de dos mil dieciséis, manifestó en relación a la simulación de relaciones laborales bajo formas civiles, que “cree que la mayoría de las contrataciones se hace de buena fe y no para perjudicar a las partes y añade que la línea que separa una relación por servicio de una laboral es difícil de definir”³⁹

Para mayor conocimiento de lo que sucede en la actualidad relacionado a la existencia de las prácticas para desnaturalizar las relaciones laborales mediante elaboración de contratos civiles de servicios profesionales, y conocer la opinión de profesionales del derecho sobre el tema se solicitó la colaboración a los mismos a efecto de responder a una entrevista de conformidad con las siguientes preguntas:

1. Considera usted que la utilización de un contrato civil es una característica importante para desnaturalizar la relación laboral
2. Qué aspectos legales considera usted que pueden tomar en cuenta los patronos para suscribir contratos civiles en lugar de contratos individuales de trabajo
3. Considera usted que se vulneran los derechos garantizados al trabajador al suscribirle un contrato civil

³⁹ El Periodico. <http://elperiodico.com.gt/2016/01/11/economia/una-relacion-civil-que-oculta-un-contrato-laboral/> (consultado 26 de junio de 2016)



4. Qué beneficios puede llegar a obtener la parte Patronal al suscribir un contrato civil en lugar de un contrato individual de trabajo
5. Qué recomendaría cambiar para evitar que se de la problemática de suscribir un contrato civil para evadir el pago de prestaciones y demás garantías para el trabajador

Dicha entrevista fue distribuida tanto por medios físicos como electrónicos a cincuenta profesionales y estudiantes de derecho, de las cuales fueron respondidas y devueltas por veintidós, siendo en la mayoría de los casos respondidas en forma anónima y muy pocas entrevistas se permitió el uso del nombre del profesional y su número de colegiado, por lo que en el apartado de anexos se adjuntan las identificadas con los nombres de los profesionales, mientras que las demás entrevistas se conservan para el respaldo necesario.

Del análisis de las entrevistas realizadas se tiene que conforme las preguntas, se obtuvo lo que a continuación se especifica:

En cuanto a la pregunta número uno “considera usted que la utilización de un contrato civil es una característica importante para desnaturalizar la relación laboral” el noventa y cinco por ciento respondió que sí.

En relación a la pregunta número dos, los aspectos que más consideran los entrevistados que deben tomar en cuenta los patronos al suscribir contratos civiles en lugar de laborales es el de la voluntad de las partes. Algo interesante es mencionar que



en las entrevistas respondidas no se hace hincapié sobre que los elementos que debieran mediar en un contrato civil de prestación de servicios el pago de honorarios y que el mismo debe realizarse en forma totalmente independiente.

En la pregunta número tres, en donde al entrevistado se le consultó si consideraba que se vulneran los derechos garantizados al trabajador al suscribirle un contrato civil, un noventa y nueve por ciento manifestó que si, mientras que un uno por ciento manifestó que no, considerando que reciben pagos mensuales mayores a lo establecido en ley.

La pregunta número cuatro reveló que el cien por ciento de los entrevistados está consciente que el beneficio que obtiene el patrono al suscribir un contrato civil en lugar de uno laboral como correspondería, es el de evadir y evitar el pago de las prestaciones laborales.

Y en la pregunta número cinco que básicamente es una pregunta totalmente abierta en donde se permitió la emisión de una recomendación para evitar la problemática de suscribir un contrato civil para evadir el pago de prestaciones y demás garantías para el trabajador, los participantes indicaron entre varias recomendaciones las siguientes: establecer sanciones a los patronos que sean evidenciados en la desnaturalización de la relación laboral por contratos civiles; reformar la ley en el sentido de dejar explícitamente la prohibición de no poder utilizarse contratos civiles en relaciones laborales; informar y capacitar tanto a los patronos como a los trabajadores en cuanto a los derechos garantizados en la norma jurídica laboral.



Concluyendo, se ha evidenciado que en la práctica el Estado como patrono y patronos en el área privada utilizan el contrato de prestación de servicios que es civil para contratar al personal necesario en las instituciones y en las empresas, siendo esta tendencia encaminada al fin de lograr el no pago de prestaciones laborales en el término que dure la relación laboral y adicional al momento de terminar la misma por un despido injustificado o indirecto evadir el pago el pasivo laboral correspondiente al pago de indemnización y demás prestaciones, produciendo así violentar los derechos de los trabajadores y un enriquecimiento indebido a favor de los patronos.

Derivado de la investigación y análisis realizado, se propone como medio de solución a los conflictos surgidos al desnaturalizar las relaciones laborales mediante la contratación civil, que a través del Consejo Superior Universitario de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se promueva la modificación al Artículo 281 del Código de Trabajo Decreto número 1441, en el sentido de adicionar al inciso b) la facultad a los inspectores de trabajo de poder verificar los contratos suscritos por los patronos a todos los trabajadores que laboran en la empresa, con carácter obligatorio, y para determinar extremos de subordinación y dependencia poder entrevistar a los trabajadores específicamente a los que indiquen estar laborando bajo contrato de servicios profesionales o técnicos.

Actualmente si existe la facultad de los inspectores de trabajo de visitar los lugares de trabajo con el fin de verificar que se cumplan las obligaciones y derechos laborales, pero se encuentran al querer realizar dicha verificación que los patronos aducen que los contratos privados (civiles) no son parte de su competencia laboral por lo que no



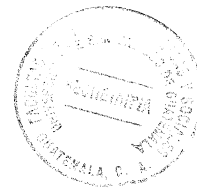
pueden entrar a conocer de los mismos. Es en ese sentido, que se propone como solución el hacer obligatorio incluso sancionable el hecho de que al visitar las empresas se constate que hay personas laborando con carácter de dependencia pero contratada bajo contrato civil servicios profesionales.

Esto no podrá ser viable si primero el Estado no deja que como regla general se de contratación por servicios profesionales o técnicos y se utilice como inicialmente surgió la idea, como una medida excepcional. La forma de contratación estatal a su personal de trabajo bajo las modalidades de los renglones 029, 018 y 189 desvirtúa y desnaturaliza totalmente la relación laboral de los trabajadores y los priva de sus derechos en cuanto a recibir una indemnización, sus prestaciones laborales e incluso a cotizar en la seguridad social. Esto tiene su razón de ser, posiblemente por motivos políticos, pues al tomar posesión los nuevos gobernantes estos y el partido político al que pertenecen inician colocando a sus colaboradores en campaña y los premian con trabajos en las instituciones, resulta ser una forma fácil al rescindir contratos de prestación de servicios profesionales o técnicos o simplemente a no renovarlos para dar lugar a sus allegados; las nuevas autoridades no tienen reparo en ya no continuar con los trabajadores que venían en las administraciones pasadas y no les importa las demandas laborales de cobro de prestaciones laborales que les correspondería pues saben que los procesos durarán aproximadamente entre tres y cuatro años, período en el que gobernarán y cuando estén por entregar los cargos a las nuevas autoridades elegidas estarán resolviendo los juzgados laborales el pago de prestaciones que en derecho corresponde a los trabajadores que despidieron injustamente, pero ya no serán los encargados del pago sino el nuevo gobierno que tome posesión, por lo que se



vuelve un círculo vicioso en donde se afecta por una parte directamente al trabajador al retenerle el pago de sus prestaciones y por otro lado se condena al Estado a tener más pérdidas económicas pues no solo deberá pagar las prestaciones que debió otorgar en su momento, sino además las mismas serán más elevadas pues serán calculadas bajo salario mayores y adicional deberá agregar la suma del pago de daños y perjuicios.





CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El problema analizado en el presente trabajo básicamente se puede concretar en la evasión del pago de prestaciones laborales por parte de los patronos hacia los trabajadores cuando desnaturalizan la relación laboral al encubrirla bajo la forma civil de un contrato de servicios profesionales, con lo que los patronos no cumplen con las normas constitucionales y ordinarias en materia laboral que garantizan los derechos sociales mínimos del trabajador.

Es decir, al encubrir la relación laboral y con ello evitar el pago que en derecho corresponde en caso de despido injustificado o indirecto, del pasivo laboral; así como el pago de prestaciones laborales como bono¹⁴, aguinaldo y vacaciones mientras exista la relación laboral, inclusive el mismo Estado de Guatemala como patrono desnaturaliza relación laboral, al contratar bajo renglones 029, 018, 189 principalmente y con ello vulnera los derechos mínimos laborales de los trabajadores.

Derivado del estudio realizado en la presente investigación, se recomienda como solución que el Congreso de la República reforme el Artículo 282 del Código de Trabajo, en el sentido de facultar a los inspectores de trabajo para poder verificar el tipo de contrato suscrito por los patronos con todos los trabajadores, con carácter obligatorio, específicamente para determinar extremos de subordinación y dependencia, incluyendo la facultad de sancionar en caso de determinar la desnaturalización de una relación laboral.





ANEXOS





UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

MILDRED PAMELA ALVAREZ HERNANDEZ

CARNÉ: 20021102.

ENTREVISTA

1. Considera usted que la utilización de un contrato civil es una característica importante para desnaturalizar la relación laboral?

2. Qué aspectos legales considera usted que pueden tomar en cuenta los Patrones para suscribir contratos civiles en lugar de contratos individuales de trabajo?

3. Considera usted que se vulneran los derechos garantizados al trabajador al suscribirle un contrato civil?

4. Qué beneficios puede llegar a obtener la parte Patronal al suscribir un contrato civil en lugar de un contrato individual de trabajo?

5. Qué recomendaría cambiar para evitar que se de la problemática de suscribir un contrato civil para evadir el pago de prestaciones y demás garantías para el trabajador?

Comentarios:



APELACIÓN DE SENTENCIA DE AMPARO

EXPEDIENTE 337-2012

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD: Guatemala, veinticinco de mayo de dos mil doce.

En apelación y con sus antecedentes, se examina la sentencia de dos de diciembre de dos mil once, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo promovida por el Estado de Guatemala, por medio del abogado de la Procuraduría General de la Nación, José Leonardo Reynoso Lorenzo, contra la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. El postulante actuó con el patrocinio del abogado mencionado. Es ponente en este caso la Magistrada Vocal III, Gloria Patricia Porras Escobar, quien expresa el parecer del Tribunal.

ANTECEDENTES

I. EL AMPARO

A) Interposición y autoridad: presentado el siete de julio de dos mil once, en la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio. **B) Acto reclamado:** resolución de cuatro de febrero de dos mil once, por el que la autoridad impugnada confirmó la emitida por la Juez Tercero de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala de quince de junio de dos mil diez y, como consecuencia, declaró con lugar el incidente de reinstalación promovido por Josué Romeo Galindo Delgado contra el amparista. **C) Violaciones que se denuncian:** al derecho de defensa y a los principios jurídicos del debido proceso y legalidad. **D) Hechos que motivan el amparo:** lo expuesto por el postulante se resume: **D.1) Producción del acto reclamado:** a) en el Juzgado Tercero de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, Josué Romeo Galindo Delgado promovió en su contra incidente de reinstalación, argumentando que inició su relación laboral a partir del mes de marzo de dos mil ocho en el renglón presupuestario cero veintinueve (029) nombrado como Jefe de Personal en el Hospital Distrital de Uspantán departamento de El Quiché, del Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; sin embargo, el nueve de febrero de dos mil diez, se le notificó de su destitución; b) el trabajador indicó que debió solicitarse autorización judicial para despedirlo, en virtud que el patrono estaba emplazado en un conflicto colectivo de carácter económico social, por lo que no podía dar por terminada la relación de trabajo sin la autorización respectiva; c) luego de la secuela procesal respectiva, en auto de quince de junio de dos mil diez, el Juez de conocimiento declaró con lugar el incidente de reinstalación aludido, con fundamento en



que no cumplió con solicitar la autorización judicial para dar por terminada la relación laboral, ordenándole la inmediata reinstalación del trabajador en el mismo puesto de trabajo y con las mismas condiciones laborales, imponiéndole las sanciones establecidas en la ley; **d)** apeló esa decisión y la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por medio de la resolución que constituye el acto reclamado, confirmó el auto que conoció en alzada. **D.2) Agravios que se reprochan al acto reclamado:** denuncia el postulante que la Sala impugnada no estimó que la Ley de Servicio Civil establece las características que deben reunir los funcionarios o servidores públicos, las cuales no revestía la relación sostenida con Josué Romeo Galindo Delgado, en virtud de que la misma se basó en diversos contratos suscritos con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, bajo el renglón presupuestario cero veintinueve (029), en los que se pactó que no ostentaría la calidad de servidor público y, como consecuencia, no tendría derecho a reclamar prestaciones laborales cuando ésta concluyera, documentos fundados en lo dispuesto por los artículos 44, 47, 48 y 49 de la Ley de Contrataciones del Estado y la Circular Conjunta del Ministerio de Finanzas Públicas, Contraloría General de Cuentas y Oficina Nacional de Servicio Civil, que norma la contratación de servicios técnicos y profesionales por medio del renglón relacionado. Además, la autoridad impugnada no consideró que la persona referida percibía honorarios por la prestación de sus servicios y no una remuneración, ya que de conformidad con lo establecido en el artículo 4º de la Ley de Salarios de la Administración Pública, corresponde únicamente a los servidores públicos que desempeñen un puesto en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, lo que es congruente con lo contenido en el artículo 1º del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, respecto a que no se considerarán funcionarios o empleados públicos los que sean retribuidos con honorarios en virtud de prestar servicios técnicos o profesionales de conformidad con la Ley de Contrataciones del Estado. Asimismo, la autoridad reclamada no consideró que de conformidad con el artículo 65 de la Ley de Contrataciones del Estado, para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones, el actor prestó una fianza por el diez por ciento sobre el valor de la contratación, la que podía hacer efectiva al concluir la relación sostenida sin responsabilidad de su parte. **D.3) Pretensión:** solicitó que se declare con lugar el amparo solicitado y, como consecuencia, se restablezca la situación jurídica afectada. **E) Uso de recursos:** ninguno. **F) Casos de procedencia:** invocó los contenidos en los incisos a), b), c), d) y h) del artículo 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. **G) Leyes que se consideran violadas:** citó los artículos 12, 107, 108 y 154 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 3º, 18, 25, 84, 86, 191, 192, 193, 379 y 380 del Código de Trabajo; 2º y 4º de la Ley del Servicio Civil; 1º, 12 y 17 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil; 4º de la Ley de Salarios de la Administración Pública; 75 de la Ley Orgánica del Presupuesto; 4º de la Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el Ejercicio Fiscal dos mil nueve; 44, 47, 48, 49, 65 y 69 de la Ley de Contrataciones del Estado; y 1º, 3º y 4º de la



Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos, Circular Conjunta del Ministerio de Finanzas Públicas, Contraloría General de Cuentas y Oficina Nacional de Servicio Civil de dos de enero de mil novecientos noventa y siete.

II. TRÁMITE DEL AMPARO

A) Amparo provisional: no se otorgó. **B) Terceros interesados:** a) Josué Romeo Galindo Delgado; b) Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social; y c) Dirección Técnica del Presupuesto. **C) Remisión de antecedentes:** copia certificada de: a) de reinstalación cero un mil noventa y dos – dos mil diez – doscientos cuarenta y cuatro (01092-2010-244), del Juzgado Tercero de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala; y b) expediente de apelación doscientos cuarenta y cuatro - dos mil diez (244-2010), de la Sala Primera de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. **D) Pruebas:** a) los antecedentes del amparo; y b) presunciones legales y humanas. **E) Sentencia de primer grado:** la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, **consideró:** *“... En el presente caso, se debe realizar una interpretación sistemática de las normas aplicables; en ese sentido los artículos 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y 12 del Código de Trabajo, determinan que serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos y otras disposiciones relativas al trabajo. Del análisis de las normas citadas, se deducen dos supuestos, el primero se relaciona con la nulidad de las estipulaciones contractuales que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos del trabajador y la segunda, con la aplicación del principio `indubio pro operario`, el cual establece que toda duda debe interpretarse siempre en favor del trabajador. En el sentido anterior, no obstante la existencia de contratos en los que se pactó una contratación de servicios técnicos bajo el renglón de gasto cero veintinueve (029), lo que realmente existió entre las partes fue una relación de naturaleza laboral con todos sus elementos. En todo caso, ante la existencia de alguna duda en relación a su interpretación, ésta debe hacerse siempre a favor del trabajador. Se debe agregar a lo anterior, que de acuerdo al artículo 18 del Código de Trabajo el contrato de trabajo, cualquiera que fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el cual el trabajador queda obligado a prestar sus servicios al patrono. En cuanto a lo expuesto por el postulante sobre que el demandante no puede considerarse trabajador del Estado por cuanto no ingresó a prestar sus servicios de conformidad con la Ley de Servicio Civil, no es viable la aceptación de esta tesis por cuanto el contrato de trabajo se perfeccionó con el inicio de la relación de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 del Código*



de Trabajo. A lo expuesto se debe agregar que si bien es cierto, Josué Romeo Galindo Delgado no ingresó a prestar sus servicios por el procedimiento de nombramiento contemplado en la Ley de Servicio Civil, también lo es que esa circunstancia no le puede ser imputable por cuanto fue el patrono (Estado de Guatemala), el que dio lugar a esa anomalía. Debe agregarse que, no obstante, la existencia de un contrato de servicios técnicos bajo el renglón cero veintinueve, de las actuaciones procesales se colige que Josué Romeo Galindo Delgado ocupaba el puesto de auxiliar de encargado de capacitación, con funciones de Jefe de Personal, en el Hospital Distrital de Uspantán, departamento de El Quiché, adscrito al Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, habiendo sido contratado para prestar sus servicios desde el uno de marzo de dos mil ocho en forma continua hasta el nueve de febrero de dos mil diez. De lo antes expuesto, se puede establecer que la autoridad nominadora incumplió con lo establecido en el artículo 380 del Código de Trabajo, al no contar con la autorización judicial para dar por terminado un contrato de trabajo porque el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social se encontraba emplazado derivado de un conflicto colectivo de carácter económico social. A lo expuesto con anterioridad debe agregarse que la Corte de Constitucionalidad ha sentado doctrina legal, la que es aplicable a casos similares en los cuales el tribunal constitucional en esta clase de conflictos se manifestó en calificar como laboral la relación mantenida entre el Estado y las personas contratadas bajo el renglón presupuestario cero veintinueve, como se aprecia en las sentencias de fechas cuatro de marzo de dos mil nueve, veinticuatro de mayo de dos mil siete, dieciséis de octubre de dos mil siete y dieciséis de mayo de dos mil ocho, dictadas en los expedientes números dos mil ochocientos ochenta y dos – dos mil ocho (2882-2008), tres mil quinientos veintitrés – dos mil seis (3523-2006), un mil quinientos cuarenta y cinco – dos mil siete (1545-2007) y cuatrocientos sesenta y cinco – dos mil ocho (468-2008) (Sic). Como consecuencia de lo antes relacionado, no se aprecia la existencia de las vulneraciones denunciadas en la presente acción y por tal razón el amparo debe denegarse por notoriamente improcedente. A pesar de la forma como se resuelve la presente acción no se condena en costas al postulante, por la índole del interés que representa ni se sanciona con multa al abogado patrocinante...” **Y resolvió:** “... **I) DENIEGA** por notoriamente improcedente el amparo planteado por el **ESTADO DE GUATEMALA**, a través de la Procuraduría General de la Nación, (autoridad nominadora, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social), por medio del abogado, José Leonardo Reynoso Lorenzo; **II) no condena en costas al solicitante ni impone multa al abogado auxiliante; ...”.**

III) APELACIÓN

El postulante y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, tercero interesado, apelaron.



a) El postulante reiteró los motivos de inconformidad esgrimidos en su escrito de interposición del amparo y, agregó que la decisión del Tribunal de Amparo de denegar el otorgamiento de la acción constitucional permite que continúen los agravios provocados por la autoridad recurrida, pues la autoridad impugnada se extralimitó, actuando en evidente abuso de autoridad al confirmar la orden de reinstalación, toda vez que no se comprobó que el trabajador sostuviera relación laboral con la entidad nominadora.

b) El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, tercero interesado, manifestó su inconformidad debido a que la naturaleza del contrato suscrito entre Josué Romeo Galindo Delgado y la entidad nominadora fue de carácter administrativo, bajo el renglón presupuestario cero veintinueve (029), el cual tenía un plazo definido. Además, la autoridad impugnada no consideró que la persona referida percibía honorarios por la prestación de sus servicios y no una remuneración, por lo que se pretende simular una relación de plazo temporal con una de carácter indefinido.

IV) ALEGATOS EN EL DÍA DE LA VISTA

A) El amparista reiteró los motivos de inconformidad esgrimidos en su escrito de interposición del amparo y los expuestos para motivar la apelación, y agregó que el *quo* tampoco se pronunció con relación a que la autoridad impugnada le denegó al accionante la proposición de prueba en el recurso de apelación promovido en la instancia ordinaria, con el argumento de que en el recurso de alzada únicamente puede diligenciarse la que fue denegada y protestada en primera instancia. Solicitó que se declare con lugar el recurso de apelación interpuesto y, como consecuencia, se revoque la sentencia de primera instancia, otorgándose el amparo promovido. **B) El Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, tercero interesado,** manifestó que la Corte Suprema de Justicia no tomó en cuenta que el trabajador: **a)** mantenía una relación contractual eminentemente administrativa, temporal y de plazo establecido, por lo que no había necesidad de obtener autorización judicial para dar por terminada la misma; y **b)** que el actor pretende inducir a error a los órganos jurisdiccionales, ya que tenía pleno conocimiento de las condiciones de su relación laboral. Además, se pretende simular una relación de plazo temporal y definido por una de carácter indefinido. Solicitó que se tenga por evacuada la audiencia conferida y se declare con lugar el recurso de apelación interpuesto. **C) La Dirección Técnica del Presupuesto, tercera interesada,** expresó que al emitir la sentencia de amparo de primer grado, no se tomó en cuenta que el trabajador no tenía la calidad de servidor público, y que la relación que sostuvo con el postulante fue de carácter administrativo y no laboral, por lo que debía regirse por las leyes de esa naturaleza y no por el Código de Trabajo. Solicitó que se declare con lugar el recurso de apelación interpuesto y, como consecuencia, se revoque la sentencia de primera instancia. **D) La Autoridad Impugnada y Josué Romeo Galindo Delgado, tercero interesado,** no alegaron. **E) El Ministerio Público** manifestó que comparte el criterio del Tribunal de Amparo de primera instancia, ya que en el presente caso la autoridad impugnada actuó de conformidad con las facultades



que le otorga el artículo 372 del Código de Trabajo. Solicitó que se declare sin lugar el recurso de apelación interpuesto y, como consecuencia, se confirme la sentencia de primera instancia.

CONSIDERANDO

- I -

El agravio es un elemento esencial para la procedencia del amparo y, sin su concurrencia, no es posible el otorgamiento de la protección que la mencionada acción conlleva, sobre todo cuando la autoridad impugnada al momento de emitir el acto que se denuncia como agravante, ha actuado en el ejercicio de sus atribuciones y funciones reconocidas por la ley, y ha interpretado y aplicado la norma en un sentido apropiado, lo que no patentiza violación de alguno de los derechos fundamentales garantizados por la Constitución Política de la República, los tratados internacionales y las leyes.

- II -

Con relación a lo manifestado por el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, tercero interesado, al promover el recurso de apelación contra la sentencia de amparo de primera instancia, relativo a que esta Corte se pronunció en otro caso similar respecto de la naturaleza de los contratos celebrados bajo el renglón presupuestario cero veintinueve, cabe indicar que tal pronunciamiento no constituye jurisprudencia reiterada por esta Corte, sino un pronunciamiento aislado que no obliga a este Tribunal usando de base en casos que aparentan semejanza, tal como en el asunto que subyace a la acción constitucional que se analiza, pues en aquel se discutió la reinstalación de una persona que prestaba sus servicios por medio de contratos celebrados bajo el renglón relacionado, contrariamente a lo sucedido en el presente, pues se sometió a conocimiento de un juez ordinario la reclamación de prestaciones laborales e indemnización por despido injustificado, lo que implica que esta Corte efectuó los análisis respectivos a cada caso por tratarse de controversias de distinta naturaleza, tomando en consideración las cuestiones fácticas y jurídicas que correspondan, sin que ello implique la obligación de sostener un criterio determinado a asuntos con aristas propias, ello con el fin de establecer si se ha intentado encubrir una relación laboral por medio de contratos de cualquier naturaleza que tiendan a simular verdaderas relaciones de trabajo.

Respecto a los agravios denunciados por el postulante, se establece que el juez de primer grado determinó que la entidad patronal, no obstante estar emplazada, no solicitó la autorización judicial respectiva para dar por finalizada la relación laboral del interesado, por lo que ordenó su inmediata reinstalación y el pago de los salarios dejados de percibir correspondientes. Asimismo, la autoridad recurrida al conocer el fallo en alzada, consideró que el juez de primera instancia aplicó correctamente los principios que informan al Derecho del Trabajo e hizo una correcta valoración de las cuestiones fácticas y de los medios de convicción incorporados al proceso,



estableciendo de igual forma que existió vínculo laboral por tiempo indefinido y que por estar emplazado el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, debió seguir el procedimiento contemplado en el artículo 380 del Código de Trabajo, por lo que confirmó la decisión que conoció en apelación.

Con base en lo anterior, esta Corte advierte que la autoridad impugnada al emitir la resolución que constituye el acto reclamado, concluyó que existió simulación de la relación laboral en cuanto al plazo, porque entre el inicio y la extinción del contrato de trabajo, no se interrumpió su continuidad, al existir un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Lo anteriormente manifestado por la Sala permite establecer que existió continuidad en la prestación del servicio, motivo que le condujo a establecer que la relación laboral que sostuvo la entidad nominadora y el trabajador, fue por tiempo indefinido, toda vez que cada año se renovó la relación laboral por medio de contrato escrito y, siendo que esa característica es un elemento esencial en una contratación de índole laboral, la entidad nominadora, al celebrar con el servidor público una serie de contratos administrativos, así como contratos individuales de trabajo a plazo fijo con la intención de interrumpir la continuidad de la prestación, vulneró la ley y, por ende, la sanción para esa actuación es la nulidad de lo actuado, por ello deben sustituirse los actos que contienen los vicios denunciados, por las normas que para el caso concreto son las contenidas en el ordenamiento jurídico laboral vigente en el país. Dentro de ese contexto, al concluirse que el contrato de trabajo era por tiempo indefinido (por la naturaleza de la prestación), y al haberse extinguido aquél sin causa justificada, resultaba procedente la reinstalación aludida, por lo que al haber confirmado el Tribunal de alzada el fallo apelado, su actuación estuvo ajustada a Derecho, en consecuencia, no provocó los agravios denunciados por el postulante. Criterio similar fue sostenido por esta Corte en sentencias de veintitrés de junio, nueve de agosto, ambas de dos mil once y doce de abril de dos mil doce, emitidas en los expedientes doscientos setenta y dos – dos mil once; un mil seiscientos cuarenta siete - dos mil once y cuatro mil cuatrocientos cuarenta y uno – dos mil once (272-2011, 1647-2011 y 4441-2011), respectivamente.

Finalmente, se estima que no es atendible la denuncia formulada contra la imposibilidad de diligenciar prueba en la segunda instancia, ya que si bien no está prevista esa oportunidad, las partes deben, bien al apelar o al hacer uso de las audiencias en la alzada, vertir los elementos acreditativos de hecho, para que si así se consideró pertinente puedan ser tomados en cuenta por el tribunal superior al momento de resolver.

Lo anterior evidencia que la autoridad impugnada al emitir el acto reclamado no produjo agravio al postulante, pues emitió un juicio valorativo sobre los argumentos expuestos y los medios de convicción incorporados al proceso mencionado en el legítimo derecho de sus facultades naturales, habiendo arribado a la convicción de que, en el caso concreto Josué Romeo Galindo Delgado sostuvo una relación de carácter laboral por tiempo indefinido con el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, en consecuencia, al no encontrar esta Corte vulneración a derecho fundamental que deba ser reparado por vía constitucional, por haberse juzgado el caso conforme a la ley, el amparo promovido deviene improcedente, y siendo que el tribunal de primer grado



resolvió en igual sentido, procede confirmar la sentencia apelada, pero por las razones aquí consideradas.

LEYES APLICABLES

Artículos citados y 265, 268, 272, inciso c), de la Constitución Política de la República de Guatemala; 1º, 5º, 6º, 8º, 42, 44, 56, 57, 60, 61, 62, 63, 64, 66, 67, 149, 163, inciso c), 185 y 186 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad; y 17 del Acuerdo 4-89 de la Corte de Constitucionalidad.

POR TANTO

La Corte de Constitucionalidad, con base en lo considerado y leyes citadas, resuelve: **I) Sin lugar** los recursos de apelación interpuestos por el Estado de Guatemala, postulante del amparo y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, tercero interesado; en consecuencia, **se confirma** la sentencia venida en grado. **II) Notifíquese** y, con certificación de lo resuelto, devuélvanse los antecedentes.

MAURO RODERICO CHACÓN CORADO

PRESIDENTE

HÉCTOR HUGO PÉREZ AGUILERA
ESCOBARAGISTRADO

GLORIA PATRICIA PORRAS
MAGISTRADA

ALEJANDRO MALDONADO AGUIRRE
SALASMAGISTRADO

JUAN CARLOS MEDINA
MAGISTRADO

MARÍA DE LOS ÁNGELES ARAUJO BOHR
SALDOVAL AGISTRADA

RICARDO ALVARADO
MAGISTRADO

MARTÍN RAMÓN GUZMÁN HERNÁNDEZ

SECRETARIO GENERAL



APELACIÓN DE SENTENCIA DE AMPARO

EXPEDIENTE 1389-2012

CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD: Guatemala, veintiocho de agosto de dos mil doce.

En apelación y con sus antecedentes, se examina la sentencia de veintisiete de febrero de dos mil doce, dictada por la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio, en la acción constitucional de amparo promovida por el Estado de Guatemala, por medio del abogado de la Procuraduría General de la Nación, José Leonardo Reynoso Lorenzo, contra la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. El postulante actuó con el patrocinio del abogado mencionado. Es ponente en el presente caso el Magistrado Vocal I, Héctor Hugo Pérez Aguilera, quien expresa el parecer de este Tribunal.

ANTECEDENTES

I. EL AMPARO

A) Interposición y autoridad: presentado el veinticinco de noviembre de dos mil once, en la Corte Suprema de Justicia, Cámara de Amparo y Antejuicio. **B) Acto reclamado:** auto de cuatro de julio de dos mil once, dictado por la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que confirmó el emitido por el Juzgado Décimo Sexto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, el veintisiete de octubre de dos mil diez, consecuentemente, declaró con lugar la solicitud de reinstalación promovida por Juan Carlos González Álvarez contra el Estado de Guatemala (entidad nominadora la Dirección General de Migración). **C) Violaciones que denuncia:** a los principios jurídicos de legalidad y al debido proceso. **D) Hechos que motivan el amparo:** lo expuesto por el postulante se resume: **D.1) Producción del acto reclamado:** a) en el Juzgado Décimo de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, Juan Carlos González Álvarez promovió diligencias de reinstalación en su contra, aduciendo haber sido destituido del puesto que desempeñaba, Servicios Técnicos, con funciones de Asistente de Atención al Cliente, en la Subdirección de Control Migratorio de la Dirección General de Migración, sin que esa entidad contara con la autorización judicial respectiva, no obstante encontrarse emplazada como consecuencia del planteamiento de un conflicto colectivo de carácter económico social; b) con posterioridad, el juzgado referido dejó de conocer el proceso en virtud que la incidencia fue trasladada al Juzgado Décimo Quinto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, y éste se excusó de seguir conociéndolo, por lo que fue trasladado al Juzgado Décimo Sexto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala, quien conoció en primera instancia; c) el Juez aludido, al resolver, declaró con lugar las diligencias relacionadas y, como consecuencia, ordenó la inmediata reinstalación del trabajador, así como el pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir hasta hacer efectiva la reincorporación y le impuso multa equivalente a diez salarios mínimos mensuales de los previstos para las actividades no agrícolas; y d) el Estado de Guatemala y la Dirección



General de Migración apelaron esa decisión y la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, por medio de la resolución que constituye el acto reclamado, confirmó lo dispuesto en primera instancia, habiendo considerado que no se obtuvo la autorización judicial previa que hace referencia el artículo 380 del Código de Trabajo y, por ende, resultaba procedente la reinstalación pretendida. **D.2) Agravios que se reprochan al acto reclamado:** denuncia el postulante que la Sala impugnada no estimó que la Ley de Servicio Civil establece las características que deben reunir los funcionarios o servidores públicos, las cuales no revestía la relación sostenida con Juan Carlos González Álvarez, en virtud de que ésta se basó en contratos suscritos con la Dirección General de Migración, bajo el renglón presupuestario cero veintinueve (029), en los que se pactó que no ostentaría la calidad de servidor público y, como consecuencia, no tendría derecho a reclamar prestaciones laborales, documentos fundados en lo dispuesto en los artículos 44, 47, 48 y 49 de la Ley de Contrataciones del Estado y la Circular Conjunta del Ministerio de Finanzas Públicas, Contraloría General de Cuentas y Oficina Nacional de Servicio Civil, que norma la contratación de servicios técnicos y profesionales por medio del renglón relacionado. Además, la autoridad impugnada no consideró que la persona referida percibía honorarios por la prestación de sus servicios y no un salario, porque de conformidad con lo establecido en el artículo 4º de la Ley de Salarios de la Administración Pública, corresponde únicamente a los servidores públicos que desempeñen un puesto en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, lo que es congruente con lo previsto en el artículo 1º del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, respecto a que no se considerarán funcionarios o empleados públicos los que sean retribuidos con honorarios en virtud de prestar servicios técnicos o profesionales de conformidad con la Ley de Contrataciones del Estado. Asimismo, la autoridad reclamada no consideró que en virtud que el vínculo que los unía era un contrato administrativo podía rescindirlo en cualquier momento sin responsabilidad de su parte. **E) Uso de recursos:** ninguno. **F) Casos de procedencia:** invocó los contenidos en las literales a), b), c), d) y h) del artículo 10 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad. **G) Leyes violadas:** citó los artículos 12 y 154 de la Constitución Política de la República de Guatemala; 3º, 84, 86, 191, 192, 193, 379 y 380 del Código de Trabajo; 2º y 4º de la Ley del Servicio Civil; 1º, 12 y 17 del Reglamento de la Ley de Servicio Civil; 4º de la Ley de Salarios de la Administración Pública; 75 de la Ley Orgánica del Presupuesto; 4º de la Ley del Presupuesto General de Ingresos y Egresos del Estado para el Ejercicio Fiscal dos mil nueve; 44, 47, 48, 49, 65 y 69 de la Ley de Contrataciones del Estado; 1º, 3º y 4º de la Ley de Probidad y Responsabilidades de Funcionarios y Empleados Públicos.

II. TRÁMITE DEL AMPARO

A) Amparo provisional: no se otorgó. B) Terceros interesados: a) Juan Carlos González Álvarez, b) Enrique Antonio Degenhart Asturias, y c) La Dirección General de Migración. C) Remisión de antecedentes: a) copia certificada de las diligencias de reinstalación cero un mil ciento cincuenta y tres – dos mil diez – cero cero ciento cincuenta y siete (01153-2010-00157), del Juzgado Décimo Sexto de Trabajo y Previsión Social del departamento de Guatemala; y b) expediente de apelación cuatrocientos quince - dos mil once (415-2011), de la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y



Constitución Política de la República de Guatemala, este Tribunal, no entra a revisar aquellos hechos que ya tuvieron debido juzgamiento en las dos instancias que permite la ley fundamental y la ley que rige el acto reclamado; por lo que con base a lo anterior el presente amparo deviene improcedente. A pesar de la forma como se resuelve el amparo, no se condena en costas al postulante, en virtud de los intereses que defiende, ni sanciona con multa al abogado patrocinante...". Y resolvió: "...DENIEGA por notoriamente improcedente el amparo planteado por el Estado de Guatemala (autoridad nominadora Dirección General de Migración) y, en consecuencia: a) no condena en costas al solicitante ni impone multa al abogado patrocinante, por lo considerado...".

III. APELACIÓN

El postulante y la Dirección General de Migración, tercera interesada, apelaron.

a) El postulante reiteró los motivos de inconformidad esgrimidos en su escrito de interposición del amparo. Agregó que la Corte de Constitucionalidad se pronunció en otros casos similares respecto de la naturaleza de los contratos celebrados bajo el renglón presupuestario cero veintinueve (029), de conformidad con lo establecido en el Manual de Clasificaciones Presupuestarias para el Sector Público de Guatemala, en el que también concluyó que por medio de tales contratos no se crea vínculo laboral. b) La Dirección General de Migración, tercera interesada, manifestó que no comparte el criterio sustentado por el *a quo*, en virtud que la relación que el ex trabajador sostuvo con el Estado de Guatemala, a través de la entidad nominadora, no fue de índole laboral, pues no revestía las características establecidas en la Ley de Contrataciones del Estado Servicio Civil para considerarla servidora pública, porque percibió honorarios por la prestación de sus servicios al haber sido contratado bajo el renglón presupuestario cero veintinueve (029), con base a las disposiciones contenidas en la Ley de Contrataciones del Estado y las demás normas citadas en el escrito de evacuación de la audiencia que le fue conferida en la dilación de la acción constitucional, por lo que el *a quo* al denegar el amparo promovido no debió imponerle una multa, cuando evidentemente este actuó de buena fe. Agregó que en la sentencia de ocho de octubre de dos mil nueve, emitida en el expediente dos mil ochenta y siete – dos mil nueve (2087-2009), la Corte de Constitucionalidad analizó la verdadera naturaleza de los contratos administrativos celebrados bajo el renglón presupuestario cero veintinueve. Por ello la autoridad impugnada, al resolver, conculcó los principios jurídicos enunciados, en virtud que pretende que el Estado de Guatemala asuma obligaciones que no le corresponden.

IV. ALEGATOS EN EL DÍA DE LA VISTA

A) El amparista reiteró los motivos de inconformidad esgrimidos en su escrito de interposición del amparo y los expuestos para motivar la apelación. Solicitó que se declare con lugar el recurso de apelación interpuesto y, como consecuencia, se revoque la sentencia de primera instancia, otorgándose el amparo. **B) La Dirección General de Migración, tercera interesada,** reiteró los motivos de inconformidad esgrimidos en el escrito que motivó la apelación. Solicitó que se declare con lugar la apelación y, como consecuencia, se revoque la sentencia apelada. **C) Enrique Antonio**



Con relación a lo manifestado por el postulante y la Dirección General de Migración, tercera interesada, al promover el recurso de apelación contra la sentencia de amparo de primera instancia, relativo a que esta Corte se pronunció en otros casos similares respecto de la naturaleza de los contratos celebrados bajo el renglón presupuestario cero veintinueve (029), cabe indicar que tales pronunciamientos no constituyen jurisprudencia reiterada por esta Corte, sino un pronunciamiento aislado que no obliga a este Tribunal, pues se usa como base casos que aparentan semejanza, tal como en el asunto que subyace a la acción constitucional que se analiza, pues en los mismos se sometió a conocimiento de un juez ordinario la reclamación de prestaciones laborales e indemnización por despido injustificado, lo que implica que esta Corte efectuó los análisis respectivos a cada caso por tratarse de controversias de distinta naturaleza, tomando en consideración las cuestiones fácticas y jurídicas que correspondan, sin que ello implique la obligación de sostener un criterio determinado a asuntos con aristas propias, ello con el fin de establecer si se ha intentado encubrir una relación laboral por medio de contratos de cualquier naturaleza que tiendan a simular verdaderas relaciones de trabajo. Además, en el caso mencionado por la Dirección General de Migración <2087-2009 de ocho de octubre de dos mil nueve>, esta Corte confirmó lo dispuesto por el *a quo*, con relación a que por estar bajo prevenciones la entidad nominadora debía solicitar autorización judicial para dar por terminada la relación contractual de conformidad en lo que al respecto determina el artículo 380 del Código de Trabajo. Por lo que, lo manifestado por la entidad patronal no es congruente con lo pretendido en la instancia constitucional.

Previo a emitir pronunciamiento respecto del fondo del asunto, esta Corte estima meritorio traer a cuenta algunos aspectos relacionados al antecedente de la presente acción, que fundamentarán la postura que este Tribunal asumirá.

A) Juan Carlos González Álvarez promovió contra el Estado de Guatemala, incidente de reinstalación, argumentando haber sido despedido de forma directa e injustificada de la plaza que desempeñaba, Servicios Técnicos, con funciones de Asistente de Atención al Cliente, en la Subdirección de Control Migratorio de la Dirección General de Migración, sin que se utilizara el procedimiento establecido en la ley y sin que la entidad nominadora contara previamente con autorización judicial para disponer el despido, toda vez que se encontraba emplazada por el planteamiento de un conflicto económico social. **B)** El juzgado de primera instancia, al dictar el auto respectivo, declaró con lugar la reinstalación solicitada al considerar que la entidad nominadora no siguió el procedimiento contenido en el artículo 380 del Código de Trabajo, por lo que estimó procedente aplicar las sanciones contempladas en el artículo 379 del mismo cuerpo legal y, ordenó la inmediata reinstalación del trabajador. **C)** El Estado de Guatemala y la Dirección General de Migración apelaron, recurso que no fue acogido por la Sala Segunda de la Corte de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social y, como consecuencia, se confirmó el auto dictado en primera instancia, considerando que no es procedente que el patrono haya denunciado que el contrato suscrito entre el ex trabajador y la Dirección General de Migración fue bajo el renglón presupuestario cero veintinueve (029), servicios técnicos, y que por ello no existió despido sino rescisión de contrato administrativo, aportando para el efecto prueba que establecía lo manifestado - acto reclamado-.



Analizados los elementos pertinentes para emitir el pronunciamiento respectivo, este Tribunal advierte que las alegaciones del postulante, fundamentalmente consisten en que la resolución que constituye el acto reclamado le produjo agravio porque la autoridad denunciada no tomó en cuenta que en el presente caso no se dio un despido injustificado, sino la finalización por rescisión de un contrato de servicios técnicos suscrito bajo el renglón presupuestario cero veintinueve (029), en el cual se pactó que no ostentaría la calidad de servidor público y, como consecuencia, no tendría derecho a reclamar prestaciones laborales cuando esta concluyera, documentos fundados en lo dispuesto en los artículos 44, 47, 48 y 49 de la Ley de Contrataciones del Estado y la Circular Conjunta del Ministerio de Finanzas Públicas, Contraloría General de Cuentas y Oficina Nacional de Servicio Civil, que norma la contratación de servicios técnicos y profesionales por medio del renglón relacionado. Además, la autoridad impugnada no consideró que la persona referida percibía honorarios por la prestación de sus servicios y no un salario, porque de conformidad con la ley, corresponde únicamente a los servidores públicos que desempeñen un puesto en virtud de nombramiento, contrato o cualquier otro vínculo legalmente establecido, por lo que, no obstante estar emplazado, no tenía obligación de solicitar autorización judicial para rescindir el contrato relacionado.

Respecto a los agravios denunciados por el postulante, se establece que el juez de primer grado determinó que la entidad patronal, no obstante estar emplazada, no solicitó la autorización judicial respectiva para dar por finalizada la relación laboral del interesado, por lo que ordenó su inmediata reinstalación y el pago de los salarios dejados de percibir correspondientes. Asimismo, la autoridad recurrida al conocer el fallo en alzada, consideró que el juez de primera instancia aplicó correctamente los principios que informan al Derecho del Trabajo e hizo una correcta valoración de las cuestiones fácticas y de los contratos de trabajo incorporados al proceso, estableciendo de igual forma que existió vínculo laboral por tiempo indefinido y que por estar emplazada la Dirección General de Migración, debió seguir el procedimiento contemplado en el artículo 380 del Código de Trabajo, por lo que confirmó la decisión que conoció en apelación.

Con base en lo anterior, esta Corte advierte que la autoridad impugnada al emitir la resolución que constituye el acto reclamado, concluyó que existió simulación de la relación laboral en cuanto al plazo, porque entre el inicio y la extinción del contrato de trabajo, no se interrumpió su continuidad, al celebrar con el trabajador contratos a plazo fijo. Lo anteriormente manifestado por la Sala permite establecer que existió continuidad en la prestación del servicio, motivo que le condujo a establecer que la relación laboral que sostuvo la entidad nominadora y el trabajador, fue por tiempo indefinido, toda vez que cada año se renovó la relación laboral por medio de contrato escrito y, siendo que esa característica es un elemento esencial en una contratación de índole laboral, la entidad nominadora, al celebrar con el servidor público una serie de contratos administrativos, a plazo fijo con la intención de interrumpir la continuidad de la prestación, vulneró la ley; además el análisis del caso concreto permite establecer que los tribunales ordinarios, al conocer el caso, calificaron que aquella fue una relación que reunía las características de un contrato de trabajo, y, por ende, la sanción para esa actuación es la nulidad de lo actuado, por ello deben sustituirse los actos que contienen



los vicios denunciados, por las normas que para el caso concreto son las contenidas en el ordenamiento jurídico laboral vigente en el país. Dentro de ese contexto, al concluirse que el contrato de trabajo era por tiempo indefinido (por la naturaleza de la prestación), y al haberse extinguido por rescisión de aquél sin causa justificada, resultaba procedente la reinstalación aludida, por lo que al haber confirmado el Tribunal de alzada el fallo apelado, su actuación estuvo ajustada a Derecho, como consecuencia, no provocó los agravios denunciados por el postulante. Criterio similar fue sostenido por esta Corte en sentencias de doce y diecinueve de abril, y veinticinco de mayo, todas de dos mil doce, emitidas en los expedientes cuatro mil cuatrocientos cuarenta y uno – dos mil once; cuatro mil seiscientos cincuenta y uno – dos mil once y trescientos treinta y siete – dos mil doce (4441-2011, 4651-2011 y 337-2012), respectivamente.

Finalmente, se estima que no es atendible el motivo de inconformidad esgrimido por la Dirección General de Migración al apelar la sentencia emitida por el Tribunal de Amparo de primer grado, respecto a la imposición de la multa al abogado patrocinante, en virtud que la denuncia formulada carece de sustentación pues el *a quo* exoneró del pago de costas procesales e imposición de la multa respectiva al abogado patrocinante, por defender intereses del Estado.

Lo anterior evidencia que la autoridad recurrida, al emitir el acto reclamado, no produjo agravio al postulante, pues emitió un juicio valorativo sobre los argumentos expuestos y los medios de convicción incorporados al incidente mencionado en el legítimo derecho de sus facultades legales, habiendo arribado a la convicción de que, en el caso concreto Juan Carlos González Álvarez sostuvo una relación de carácter laboral con la Dirección General de Migración, por lo que previo a concluir su relación laboral debió solicitar la autorización judicial conforme lo regulado en el artículo 380 del Código de Trabajo y al no encontrar esta Corte vulneración a derecho fundamental que deba ser reparado por vía constitucional, por haberse juzgado el caso conforme a la ley, el amparo promovido deviene improcedente, y siendo que el tribunal de primer grado resolvió en igual sentido, procede confirmar la sentencia apelada.

LEYES APLICABLES

Artículos citados y 265, 268 y 272, inciso c), de la Constitución Política de la República de Guatemala; 1º, 5º, 6º, 8º, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 60, 61, 62, 63, 64, 149, 163, inciso c), y 185 de la Ley de Amparo, Exhibición Personal y de Constitucionalidad; 17 y 34 bis del Acuerdo 4-89 de la Corte de Constitucionalidad.

POR TANTO

La Corte de Constitucionalidad con base en lo considerado y leyes citadas al resolver declara: **I) Sin lugar** los recursos de apelación promovidos por el Estado de Guatemala -postulante del amparo- y la Dirección General de Migración -tercera interesada- y, como consecuencia, **se confirma** la sentencia apelada. **II) Notifíquese** y, con certificación de lo resuelto, devuélvanse los antecedentes.





BIBLIOGRAFÍA

ARGUETA R., Alejandro. **El disfraz de la relación de trabajo en Guatemala.** Guatemala: 1ª. ed.; Ed. Adolfo Lacs Palomo y Silvia Trujillo Bennett. Mayo 2008.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed.Heliasta, 1998.

CASTELLANOS VENEGAS, Wilber Estuardo. **La Carga de la prueba en materia laboral. Un estudio de derecho comparado: Guatemala – Argentina.** Libro electrónico. <https://www.smashwords.com/lab/sample/ebooks-espanol/405597/la-carga-de-la-prueba-en-materia-laboral-un-estudio-de-derecho-comparado-guatemala-argentina> (Consultado 22 mayo 2016)

DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo.** Vol. 1; México: 9ª. ed.; Ed. Porrúa, S.A. 2012.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: 2ª. ed.; Ed. Oscar de León Palacios. 2007.

FERRARA, Francisco. **La simulación de los negocios jurídicos.** Madrid: España: 1ª. ed.; Ed. R.P.D. 1986.

FRANCO LOPEZ, César Landelino. **Derecho sustantivo individual de trabajo.** Guatemala: 3ª. ed.; Ed. Estudiantil Fénix. 2006

HERRERA NIETO, Bernardino **La simulación y el fraude a la ley en el derecho del trabajo.** Barcelona: España: 1ª. ed.; Ed. Bosch. 2004

<http://concepto.de/profesional/> (consultado 23 mayo 2016)

<http://definicion.de/relaciones-laborales/#ixzz4AHxR8xWk> (Consultado 12 mayo 2016).



<http://elperiodico.com.gt/2016/01/11/economia/una-relacion-civil-que-oculta-un-contrato-laboral/> (consultado 26 de junio de 2016)

https://es.wikipedia.org/wiki/La_evoluci%C3%B3n_de_los_contratos (consultado 24 mayo 2016)

<http://todoelderecho.com/Apuntes/Romano/romano/derecho1/htm/romano/tema53.htm>
(Consultado 25 mayo 2016)

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:2100:0::0::NO::P12100_ILO_CODE:C158 (Consultado 21 mayo 2016)

http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm
(Consultado 12 mayo 2016)

MONTEPEQUE CASTELLANOS, Ruben **Tesis Usac El contrato de servicios profesionales, un medio patronal de evadir el pago de prestaciones laborales.** Guatemala, 2000.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Claridad 1987.

TREVIÑO GARCIA, Ricardo. **Contratos civiles y sus generalidades.** México: 6ª. ed.; Ed. Mcgraw-Hill. 2002

VÁSQUEZ VIALARD, Antonio Luis J. **Tratado del derecho del trabajo (6 tomos).** Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea. 1988

VELASQUEZ OCHOA, Walter Ismael. **Contrato individual de trabajo escrito y sus consecuencias jurídicas al no realizarlo.** Guatemala, junio 2006

Real Academia Española. **Diccionario.** Madrid España: 21ª. ed.; Ed. Felipe IV. 1992.



Legislación:

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdía, Jefe de Gobierno de Guatemala, Decreto Ley 106, 1963

Código de Trabajo. Decreto Número 1441, Congreso de la República de Guatemala.