

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



**INCUMPLIMIENTO DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, EN
GUATEMALA ENTRE EMPRESAS PRIVADAS CUYO PATRONO OBLIGA AL
TRABAJADOR A EXTENDER FACTURAS POR SERVICIOS**

KATTERYN ICELA QUELEX GUERRA

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2017

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

**INCUMPLIMIENTO DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, EN
GUATEMALA ENTRE EMPRESAS PRIVADAS CUYO PATRONO OBLIGA AL
TRABAJADOR A EXTENDER FACTURAS POR SERVICIOS**



TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

KATTERYN ICELA QUELEX GUERRA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

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.	Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO:	Lic.	Fernando Antonio Chacón Urizar

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



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 23 de junio de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, SONIA ELIZABETH MONTES VALENZUELA
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
KATTERYN ICELA QUELEX GUERRA, con carné 201014326,
 intitulado INCUMPLIMIENTO DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, EN GUATEMALA ENTRE
EMPRESAS PRIVADAS CUYO PATRONO OBLIGA AL TRABAJADOR A EXTENDER FACTURAS POR SERVICIOS.

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

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

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



Fecha de recepción 20 / 07 / 2015.

f)

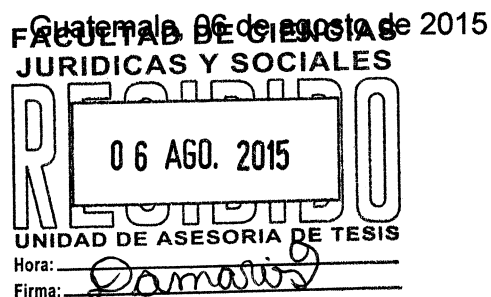
Asesor(a)
 Licda. Sonia Elizabeth Montes Valenzuela de Luján
 FISCAL DE DISTRITO ADJUNTO
 UNIDAD FISCAL DE DELITOS
 CONTRA LOS DERECHOS HUMANOS
 MINISTERIO PUBLICO



LICENCIADA SONIA ELIZABETH MONTES VALENZUELA
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADO NO. 5,594



Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho

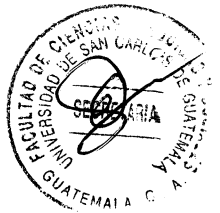


Estimado Dr. Bonerge Mejía:

Muy atentamente le informo que de acuerdo con el nombramiento de fecha veintitrés de junio de dos mil quince, he procedido a la asesoría de tesis de la bachiller: **KATTERYN ICELA QUELEX GUERRA**, tesis referente al tema intitulado: **"INCUMPLIMIENTO DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO, EN GUATEMALA ENTRE EMPRESAS PRIVADAS CUYO PATRONO OBLIGA AL TRABAJADOR A EXTENDER FACTURAS POR SERVICIOS"**, y después de llevar a cabo las modificaciones correspondientes doy a conocer:

- a. Durante la investigación del trabajo de tesis, la bachiller Quelex Guerra estudió dogmática, jurídica y doctrinariamente la realidad del derecho laboral guatemalteco, demostrando dedicación y esmerándose en presentar un informe final fundamentado en la normativa guatemalteca vigente, así como del estudio comparado de normas internacionales emitidas por la Organización Internacional del Trabajo.
- b. Asimismo, asesoraré la tesis de la bachiller y estuve pendiente del desarrollo de la misma, así como de la redacción del contenido capitular, la cual es congruente con el tema investigado.
- c. Los objetivos se alcanzaron y dieron a conocer soluciones certeras. La hipótesis presentada aprobó la importancia jurídica de analizar los contratos individuales de trabajo en las empresas privadas de la República de Guatemala.
- d. Durante el desarrollo de la misma, se cumplen con los requisitos técnicos de redacción, ortografía y márgenes, siendo la conclusión discursiva congruente con el contenido capitular que se desarrolla.
- e. La tesis es un aporte bastante significativo y el trabajo consta de cinco capítulos que abarcan los aspectos más importantes del tema, desarrollando técnicamente la bibliografía consultada.

LICENCIADA SONIA ELIZABETH MONTES VALENZUELA
ABOGADA Y NOTARIA
COLEGIADO NO. 5,594



- f. Se utilizaron los métodos de investigación y las técnicas necesarias para garantizar una investigación adecuada, con el objeto de estudiar los contratos individuales de trabajo en las empresas privadas.
- g. Me permito opinar que el trabajo de tesis satisface correctamente y reúne los requisitos necesarios para su aprobación, tal y como lo establece el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, además, hago constar que no soy pariente dentro de los grados de ley con la bachiller Quelex Guerra, por ende emito **DICTAMEN FAVORABLE**, el cual a mi juicio llena los requisitos exigidos previo a que la bachiller Quelex Guerra opte por el grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Deferentemente,

Licda. Sonia Elizabeth Montes Valenzuela
Abogada y Notaria
Asesora de Tesis
Colegiado No. 5,594

Licda. Sonia Elizabeth Montes Valenzuela de L.
FISCAL DE DISTRITO ADJUNTO
UNIDAD FISCAL DE DELITOS
CONTRA LOS DERECHOS HUMANOS
MINISTERIO PUBLICO



USAC
TRICENTENARIA
 Universidad de San Carlos de Guatemala



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 21 de septiembre de 2015.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis de la estudiante KATTERYN ICELA QUELEX GUERRA, titulado INCUMPLIMIENTO DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO EN GUATEMALA ENTRE EMPRESAS PRIVADAS CUYO PATRONO OBLIGA AL TRABAJADOR A EXTENDER FACTURAS POR SERVICIOS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

RAMO/srrs.

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]



[Handwritten signature]
 Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Mi creador, benefactor y guía, sin tí este logro no hubiera sido posible. Gracias por estar siempre a mi lado.
- A MIS PADRES:** Rosa Icela Guerra de Quelex, gracias por ser mi madre, por todo lo bueno que me has brindado y por tus enseñanzas, siempre estarás en mi mente y en mi corazón y Julio Rene Quelex Hernández, gracias por ser mi padre, por inculcarme valores y el deseo de estudiar, que Dios te bendiga. Agradezco de todo corazón los sacrificios que han hecho por mí. Este triunfo más que mío es de ustedes.
- A MIS HERMANOS:** Rene Javier Ignacio Quelex Guerra y Julio Diego Fernando Quelex Guerra. Hermanos maravillosos, los quiero mucho. Agradezco de todo corazón el apoyo incondicional que me han brindado siempre.
- A MIS TÍOS Y PRIMOS:** Por su cariño y buen ejemplo. Que este triunfo sirva de ejemplo en sus vidas y los motive a lograr sus metas.
- A MIS ABUELOS:** Rosa Felipa Hernández, Encarnación Quelex Ayapán (D.E.P.) Santiago Guerra y Felisa Guamuche de Guerra (D.E.P.) por ser fuente de sabiduría y enseñarme los caminos correctos de la vida, los cuales me han hecho una persona de bien. Los llevo siempre en mi corazón, gracias por todo.



A MIS AMIGOS:

En especial a mi grupo de promoción 2010-2014 por cada momento que hemos vivido juntos, los quiero mucho, forman parte de mi familia, mi admiración y respeto para cada uno de ustedes. Su amistad es altamente apreciada. Con cariño fraternal a: Carlos Humberto Camey Lemus y Ruth Anabella Chiché Zepeda.

A MIS PADRINOS:

Lic. José Manuel Sosa Ramos, Auditor Fredy Oswaldo Nij Culajay y Lic. Mario Sipaque Medrano, por ser un ejemplo en mi vida, mi respeto, cariño y admiración para ustedes. Gracias por todo.

A MI ASESORA DE TESIS:

Licda. Sonia Elizabeth Montes Valenzuela, con mucho cariño y respeto. Que Dios la bendiga.

A:

Damaris Vianey López Solórzano, gracias por tu amistad, eres una gran amiga y una persona muy especial en mi vida.

A:

Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser mi segunda casa, y por permitirme cumplir uno de mis más grandes sueños y desarrollar mis capacidades.

A:

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por darme la oportunidad de formarme académicamente en sus aulas y ser una profesional al servicio de mi país.



PRESENTACIÓN

La investigación que se presenta es de tipo cualitativa, en virtud de que se basa en estudios de acontecimientos ocurridos en la actualidad. A través del estudio, se pretende determinar las causas y los factores que han coadyuvado a incrementar la violación de los contratos individuales de trabajo por parte de los patronos, quienes obligan a los trabajadores a inscribirse como contribuyentes ante la Superintendencia de Administración Tributaria, lo cual menoscaba sus derechos consagrados en las leyes laborales. Así también, conocer y analizar las políticas y acciones que realiza el Estado de Guatemala, para erradicar este fenómeno jurídico, político, social y económico.

La rama objeto de estudio, es de carácter laboral, integrada con la rama del derecho constitucional, en virtud de que a través de la aplicación rigurosa de la normativa laboral se consolida el estado de Derecho, en el que los gobernantes crean propuestas de acción para contrarrestar la violación de derechos laborales de los gobernados. Se analizó el comportamiento que ha observado el fenómeno de simulación de contratos laborales en la República de Guatemala, en el período comprendido de enero a mayo de 2015.

Los sujetos de investigación fueron los patronos y los trabajadores; los primeros como parte contratante en la relación laboral y los segundos como prestadores de servicios laborales. El objeto de investigación, fue la intención dolosa por parte de los patronos, de obligar a los trabajadores a registrarse como pequeños contribuyentes y presentar facturas por servicios laborales prestados. El propósito fundamental de la investigación, fue supervisar el irrestricto cumplimiento de la legislación laboral e informar a los trabajadores sobre cuáles son sus derechos laborales mínimos, con el objeto de que los trabajadores conozcan las consecuencias jurídicas negativas, derivadas de la práctica de utilización de la factura en el contrato de trabajo, los factores que intervienen en su profundización, así como las acciones estatales para contrarrestar dicha práctica.



HIPÓTESIS

La simulación del contrato individual de trabajo, en el que se evade el pago de pasivo laboral, produce un enriquecimiento indebido del sector patronal en detrimento de los trabajadores y grave incumplimiento de los derechos sociales mínimos. Derivado de lo anterior, se presenta la siguiente variable dependiente ¿es razonable que los patronos obliguen a los trabajadores a inscribirse ante la Superintendencia de Administración Tributaria con el objeto de que estos presenten facturas por servicios laborales prestados?

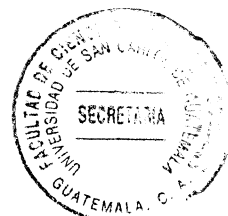


COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

El método utilizado para realizar la comprobación de la hipótesis, fue el método inductivo, en virtud de que se aplicaron casos concretos que conlleva a obtener ideas generales, que permitirán desarrollar nuevas investigaciones y elaborar nuevas hipótesis.

Con base en los estudios realizados, se arribó que los motivos por los cuales los patronos obligan a los trabajadores a inscribirse ante la Superintendencia de Administración Tributaria como contribuyentes, se fundan, en el interés económico personal de los patronos, así como evitar el pago de pasivo laboral.

Junto con la aplicación objetiva del método inductivo, se utilizaron otros métodos de investigación, como lo es el método sociológico que proviene de la realidad social y procedió de observar lo que postula la realidad social del tiempo en que se actúa, es decir, a la simulación de contratos de trabajo. Al asumir esta actividad se tomó en cuenta las consideraciones sociales y económicas que desentrañaron el significado de la norma jurídica laboral, recurriendo para ello a diversos datos que aportó la realidad social donde la norma interpretada es aplicable.



ÍNDICE

Pág.

Introducción..... i

CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Contenido del derecho de trabajo.....	2
1.3. El trabajo como una obligación social.....	3
1.4. Principios que inspiran la legislación guatemalteca en materia de derecho de trabajo.....	4
1.4.1. El derecho del trabajo constituye un mínimum de garantías sociales	4
1.4.2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables	5
1.4.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo	5
1.4.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo	6
1.4.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público	6
1.4.6. El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático	7
1.4.7. El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores	7
1.4.8. Principio de estabilidad en el trabajo	8
1.5. Sujetos del derecho individual de trabajo	8
1.5.1. Trabajador	8
1.5.2. Patrón	9
1.5.3. Auxiliares del patrón	10
1.6. Sustitución del patrón	11



CAPÍTULO II

	Pág.
2. El contrato individual de trabajo.....	13
2.1. Definición.....	13
2.2. Elementos doctrinarios del contrato individual de trabajo.....	15
2.2.1. Subordinación.....	15
2.2.2. Ausencia de riesgo.....	16
2.2.3. Estabilidad.....	16
2.2.4. Profesionalidad.....	17
2.3. Elementos formales del contrato individual de trabajo.....	17
2.4. Elementos o condiciones de la prestación del servicio o ejecución de obra.....	18
2.5. Efectos del contrato.....	19
2.6. Peculiaridades del contrato.....	22
2.7. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores.....	22
2.8. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los patronos.....	23
2.9. Nulidad de los contratos individuales de trabajo.....	24
2.10. Clasificación de los contratos.....	24
2.10.1. Contrato por tiempo indefinido.....	25
2.10.2. Contrato a plazo fijo.....	25
2.10.3. Contrato para obra determinada.....	26
2.11. Forma en que pueden celebrarse los contratos.....	26

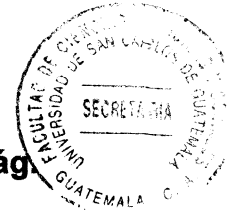
CAPÍTULO III

3. Legislación aplicable al contrato individual de trabajo.....	27
3.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	27
3.2. Código de Trabajo.....	31
3.3. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.....	32

3.4.	Ley de Actualización Tributaria.....	33
3.5.	Ley del Impuesto al Valor Agregado.....	35
3.6.	Organismos que regulan el contrato individual de trabajo.....	36
3.7.	Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	37
	3.7.1. Inspección General de Trabajo.....	38
3.8.	Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala.....	38

CAPÍTULO IV

4.	La simulación del contrato de trabajo por medio del contrato de servicios profesionales.....	41
4.1.	Definición.....	41
4.2.	Regulación legal del contrato de servicios profesionales.....	41
4.3.	Simulación de contratos laborales.....	43
4.4.	Efectos de la simulación.....	44
4.5.	Elementos de la simulación.....	45
4.6.	Acción de declaración de nulidad o ineficacia en la simulación de los contratos.....	46
4.7.	La evasión del pasivo laboral.....	48
4.8.	Causas de evasión del pasivo laboral.....	50
	4.8.1. Poco interés del sector patronal de invertir en sus trabajadores ante la crisis económica.....	50
	4.8.2. La poca supervisión de la Inspección General de Trabajo en la autorización de los contratos laborales.....	51
	4.8.3. El enriquecimiento indebido de los patronos.....	53
4.9.	Efectos de la evasión del pasivo laboral por el enriquecimiento indebido.....	54



4.9.1. Legales.....	54
4.9.2. Económicos.....	55
4.10. Efectos de la simulación en el contrato individual de trabajo.....	56

CAPÍTULO V

5. Terminación de los contratos de trabajo.....	57
5.1. Causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte.....	57
5.2. Causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte.....	61
5.3. Terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado.....	64
5.4. Finalización de contrato de trabajo por parte del trabajador.....	66
5.5. Finalización de contrato de trabajo a plazo fijo o para obra determinada.....	67
5.6. Causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase, sin responsabilidad para el trabajador.....	68
5.7. Finalización del contrato de trabajo sin responsabilidad para las partes.....	69
5.8. Prescripción para dar por terminado los contratos de trabajo y para iniciar el proceso ordinario laboral.....	69
5.9. Demanda por finalización del contrato de trabajo.....	71
5.10. Requisitos esenciales de la demanda.....	72
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	75



INTRODUCCIÓN

La práctica de simular el contrato individual de trabajo con un contrato de servicios profesionales en la República de Guatemala se ha incrementado en los últimos meses, específicamente de los meses de enero a mayo de 2015, dicha simulación manifiesta una tendencia contradictoria, en virtud de que a pesar que la creación del contrato es legal, este se fundamenta en motivos económicos del grupo patronal que evita hacer efectivo el pago del pasivo laboral a los trabajadores. Actualmente, la mayor parte de trabajos, son ofrecidos con la limitante de presentar facturas por servicios prestados, cabe mencionar que la mayoría de trabajadores no son profesionales y se les concede un contrato de servicios profesionales.

El objetivo de la presente investigación fue establecer el impacto que ha generado en la clase trabajadora del Estado de Guatemala, la práctica de emitir facturas por servicios laborales prestados, también para determinar las causas que motivan a los patronos a exigir dicha práctica. De igual manera, el estudio servirá para obtener conocimientos relacionados con el tratamiento que las instituciones del Estado le han dado hasta el momento al referido problema. La hipótesis planteada fue: la simulación del contrato individual de trabajo, en el que se evade el pago de pasivo laboral, produce un enriquecimiento indebido del sector patronal en detrimento de los trabajadores y grave incumplimiento de los derechos sociales mínimos, dicha hipótesis fue comprobada, asimismo, se alcanzaron los objetivos trazados, consistentes en establecer los factores y las causas que han influido en el fenómeno de creación de la contratación de trabajadores sin pago de prestaciones laborales por medio de contratos de servicios en la República de Guatemala.

En consecuencia, es importante que se cuente con propuestas concretas para ser presentadas en el momento oportuno en las instancias que corresponda, con el objeto de encontrar soluciones a los problemas jurídicos, económicos y sociales que enfrenta el país, sobre todo para proteger a la clase trabajadora frente a las graves violaciones de sus derechos mínimos.



Con los resultados obtenidos en el presente estudio, se pretende desarrollar un planteamiento objetivo de carácter alternativo, o complementario a las acciones que actualmente se ejecutan por las diversas instituciones, pero que no han sido suficientemente eficaces para contrarrestar el fenómeno de facturación por servicios laborales prestados y sus efectos negativos, por lo que es necesario, que el Estado a través de la Inspección General de Trabajo supervise a las empresas que realizan dicha práctica, asimismo, que la Superintendencia de Administración Tributaria fiscalice a las empresas para hacer efectivo el pago de los tributos.

Para el desarrollo de la presente tesis, se utilizaron los métodos analítico, sintético, deductivo, inductivo, así como también, las técnicas documental y bibliográfica, la aplicación de los métodos se desarrolló con base al estudio e interpretación del andamiaje jurídico laboral y constitucional.

El trabajo quedó distribuido de la siguiente manera: en el capítulo uno, se desarrolla lo relativo al derecho de trabajo, los principios que lo inspiran y las distintas instituciones que lo componen; en el capítulo dos se analiza el contrato individual de trabajo y sus elementos; en el capítulo tres se estudia lo referente a la legislación aplicable al contrato individual de trabajo; en el capítulo cuatro se hace análisis sobre la simulación del contrato individual de trabajo y sus efectos legales, y en el capítulo cinco se desarrolla lo referente a la terminación de los contratos de trabajo y sus causas.

Por el debido respeto a la normativa jurídica y a la sociedad guatemalteca, especialmente a la clase trabajadora, el presente estudio servirá de fundamento para desarrollar nuevas investigaciones laboristas, que coadyuven a la unión e igualdad social.



CAPÍTULO I

1. Derecho de trabajo

En este apartado, se abarca lo relativo al derecho de trabajo y todo lo que concierne a esta rama del derecho, con el objeto de hacer un estudio riguroso y comprensible de tan amplia ciencia jurídica.

1.1. Definición

“Es aquel que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y unos y otros con el Estado, en lo referente a trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente”¹.

“Es la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al que el Estado ha dado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar ese estatus de la clase trabajadora, por medio de la negociación de las condiciones de trabajo”². Es decir, es un conjunto de reglas jurídicas que garantizan el cumplimiento de las obligaciones de las partes que intervienen en una relación de trabajo.

¹ Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 576.

² Echeverría Morataya, Rolando. **Derecho del trabajo I**. Pág. 9.



“Es una parte de la ciencia del derecho, que estudia los principios, teorías, doctrinas, instituciones y normas que regulan y resuelven las relaciones entre patrono y trabajador, entre patronos, sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores y trabajadores, entre el Estado y el ciudadano y entre el ente obligado y el cotizante y/o beneficiario”³.

Derecho de trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económica social de los trabajadores de toda índole; esto es, de las clases económicamente débiles de la sociedad, compuesta por obreros, empleados, trabajadores intelectuales e independientes. Por lo tanto, derecho laboral es la rama del derecho que se encarga de regular las relaciones que se establecen a raíz del trabajo humano, es también llamado derecho laboral.

1.2. Contenido del derecho de trabajo

Para efectos didácticos el licenciado Rolando Echeverría Morataya divide en tres cuerpos ilustrativos a través de los cuales plantea su contenido orgánico, siendo ellos los siguientes:

- a. Derecho individual del trabajo: que nos plantea la parte general, que viene a construir la porción estatutaria de esta rama jurídica, con base en la cual debe apreciarse, analizarse e interpretarse el derecho del trabajo y la parte especial, que contiene los derechos, obligaciones y prohibiciones, para trabajadores y

³ Garnica Enríquez, Omar Francisco. **La fase pública del examen técnico profesional**. Pág. 39.



empleadores que encierran las distintas prestaciones, su validez, y las correlativas obligaciones del trabajador para hacerse acreedor de aquellas.

- b. Derecho colectivo del trabajo: constituido por la exposición y estudio de las distintas instituciones que tradicionalmente se reconocen, los distintos cuerpos normativos que nacen con motivo de la aplicación del derecho colectivo del trabajo, la potestad estipulativa en el ámbito laboral, la previsión social, y la participación los trabajadores en política estatal.
- c. Derecho procesal del trabajo: constituido por las normas procesales relativas a la resolución de los conflictos que surgen con ocasión de la prestación del trabajo, y de las instituciones que pueden cobrar vida con base en las relaciones laborales.

1.3. El trabajo como una obligación social

“El Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, preceptúa que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social”. La norma citada se desdobra en derechos y obligaciones, contrapuestos de cada individuo ante el Estado, y del Estado ante cada individuo, y formalmente puede calificarse como la piedra angular de nuestro ordenamiento del trabajo, en virtud de que todas y cada una de las relaciones de trabajo constituyen la razón de existencia de esta rama jurídica, y el establecer que el trabajo es un derecho y una obligación nos conduce necesariamente a otros derechos y obligaciones recíprocos que se dan entre trabajador y empleador.



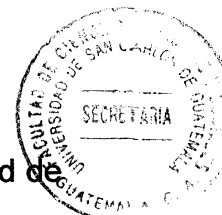
1.4. Principios que inspiran la legislación guatemalteca en materia de derecho de trabajo

Las características ideológicas que refieren los considerandos del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, son atributos de esta clase de normas que deben tenerse en cuenta para efectos de calificación de cualquier hecho; siendo estrictamente de esta forma como las características se adjetivan y se traducen en principios que se aplican en esta rama del derecho.

1.4.1. El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales

Según el inciso b) del cuarto considerando del Código de Trabajo, “las garantías sociales mínimas o derechos sociales son protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para este y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo”.

Como ejemplo de estas garantías sociales mínimas o derechos sociales mínimos podemos citar los siguientes: la obligación que tienen los patronos de emplear un alto porcentaje de trabajadores guatemaltecos, lo cual otorga un derecho preferente a los trabajadores guatemaltecos ante quienes no lo son; los límites máximos de las jornadas de trabajo; la obligación patronal de conceder descansos remunerados; la obligación del Estado de fijar en forma periódica los salarios mínimos para cada



actividad económica; la obligación de los patronos de aplicar el principio de igualdad de salario y la obligación patronal de pagar en monedas de curso legal.

1.4.2. Los derechos de los trabajadores son irrenunciables

Dicho argumento se consolida con lo preceptuado en el Artículo 12 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, que establece que “son nulos ipso iure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

1.4.3. El derecho del trabajo es necesario e imperativo

“Es necesario porque se separa de la concepción generalizada en el derecho común que supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen una libre y absoluta disposición para perfeccionar un convenio, es imperativo porque es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama de derecho, limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propia del derecho común”⁴.

⁴ Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 21.



1.4.4. El derecho del trabajo es realista y objetivo

De conformidad con el inciso d), del cuarto considerando del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, “el derecho del trabajo es realista porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes y es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles”.

Logra entonces a través de la amalgama de los principios ser un derecho necesario y un derecho imperativo, no solo justificar la existencia de las normas protectoras del trabajador, sino hacer obligatoria la aplicación de esta rama del derecho.

1.4.5. El derecho del trabajo es una rama del derecho público

El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir a su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo. “Por ello puede afirmarse que cuando el legislador le dio carácter de derecho público acentuó su finalidad para que aun cuando en su aplicación no intervenga directamente el Estado, siempre se aplique en función del interés social o colectivo, que es el fin primordial del derecho público”⁵.

⁵ *Ibid.* Pág. 24.



1.4.6. El derecho del trabajo es un derecho hondamente democrático

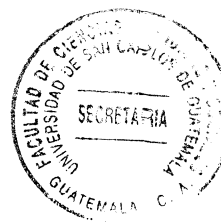
De acuerdo al inciso f), del cuarto considerando, del cuerpo legal citado, “el derecho del trabajo es hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población”.

Cabe mencionar que la dignificación económica viene relacionada a la equitativa retribución que deben tener los trabajadores para que puedan lograr condiciones de vida acordes a su calidad humana y que la dignificación moral tiene como punto de partida el respeto mutuo que deben guardarse los patronos y los trabajadores, lo cual obviamente no solo tiene una vía.

1.4.7. El derecho del trabajo es tutelar de los trabajadores

El inciso a), del cuarto considerando de la norma citada, preceptúa que “el derecho de trabajo es tutelar de los trabajadores puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente”.

Puede afirmarse entonces, que atendiendo a elementos materiales del hecho, en que se presume con bases ciertas una situación desfavorable para el trabajador el legislador ha otorgado una protección jurídica preferente para el trabajador, y que las mismas leyes de trabajo facultan al juzgador a considerar las situaciones en que el trabajador está en clara desventaja y tomar en cuenta esa desventaja al dictar su resolución.



1.4.8. Principio de estabilidad en el trabajo

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”⁶.

1.5. Sujetos del derecho individual de trabajo

Aun cuando el derecho de trabajo no se caracterice por ser una rama excluyente, dentro del área del derecho individual de trabajo, tienen cabida como partes únicamente; el trabajador y el patrono, y en cuanto al trabajador solo aquel que se desarrolla en relación de dependencia, tal y como lo contemplan los Artículos 2 y 3 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

1.5.1. Trabajador

El Código de Trabajo guatemalteco, define en su Artículo 2 al trabajador como: “toda persona individual que presta sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo”, es decir, el trabajador subordinado el que tiene relación de dependencia.

⁶ **Ibid.** Págs. 27 y 28.



Es decir, que de conformidad con la norma citada, para el derecho de trabajo, el trabajador es únicamente aquel que se encuentra subordinado, en relación de dependencia y no aquel que ejerce sus actividades en forma independiente.

Cabe aclarar que la capacidad en el derecho de trabajo se modifica en relación al derecho común, en virtud de que en Guatemala, las personas individuales adquieren capacidad de ejercicio a los 18 años; pero en la rama del trabajo cualquier persona es capaz para contratar directamente su trabajo a partir de los 14 años y a través de su representante o con autorización de la Inspección General de Trabajo, a partir de los 12 años.

1.5.2. Patrono

De conformidad con el Artículo 2 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, patrono es: “toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

El término empresa para usos de la rama de trabajo, puede circunscribirse a la organización de personal, capital y trabajo, de propiedad particular o estatal. Si es de carácter particular generalmente se persigue un lucro para el propietario sea este una persona individual o jurídica, y si es de carácter público, generalmente persigue como asunto principal prestar un servicio o cumplir una finalidad beneficiosa para la colectividad aunque no está descartado el lucro.



1.5.3. Auxiliares del patrono

Son aquellas personas que en condiciones propias de su investidura realizan actividades para su patrono, ejerciendo actividades que competen al patrono ya sea en representación de este en cuyo caso son representantes del patrono, o realizan actos en representación propia para un patrono en cuyo caso son intermediarios. Las clases de representantes son los siguientes:

- a. **Cargos de confianza:** son aquellos para cuyo ejercicio es básico que quien lo desempeñe tenga idoneidad moral reconocida y corrección o discreción suficientes para no comprometer la seguridad de la respectiva empresa.
- b. **Cargos de representación:** son los que traen consigo una actuación de la voluntad del patrono e implican alta jerarquía o dignidad o la delegación de funciones que en principio corresponden al patrono. Son ejercidos por personal que no solo tiene mucho conocimiento técnico del encargo que va a realizar en nombre de su patrono, sino que el patrono tiene la firme convicción que representará sus intereses como algo propio.
- c. **Cargos de dirección:** son aquellos en cuyo desempeño se dicten resoluciones que obliguen a todo o a la mayor parte del personal de una empresa, departamento o sección de la misma. Ejercidos por personas que conocen la visión que se tiene de la actividad o negocio, para conducir al personal de la mejor manera, de tal forma que el recurso humano de la empresa sea aprovechado en la mejor forma.



En cuanto a los intermediarios, cabe comentar que se denomina así a aquella persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores, para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Esta figura ha sido muy conocida en el agro guatemalteco, en que se realizan labores temporales. Sin embargo podría existir la figura de un intermediario en otras labores como la construcción u otra labor que fuera temporal.

En los últimos años han surgido empresas que se dedican a reclutamiento de personal, algo como bolsas de colocación de trabajadores, este tipo de empresas también caen en la calificación de intermediarios.

No obstante si la persona que contrata los servicios de uno o más trabajadores para realizar un obra o prestar un servicio a otro, trabajo con equipo y capital propio, este no es un intermediario sino que es un contratista, quien tiene la calidad de un patrono, como sucede a menudo con las empresas que prestan servicios de conserjería, de limpieza, de seguridad a empresas de mayor tamaño que no quieren crear nuevas plazas.

1.6. Sustitución del patrono

La sustitución del patrono puede operar en aquellos casos en que una persona individual o de una persona jurídica propietaria de una empresa la enajena sustituyendo en esa forma a una de las partes de la relación o relaciones de trabajo existentes, es decir, al patrono.



También puede suceder que un patrono tenga una situación imprevista o por falta de planificación empresarial se vea en la disyuntiva de tener que ceder contratos de trabajo de sus laborantes a otro patrono, lo cual solo es permitido si existe anuencia de parte del o de los trabajadores. Lo anterior se encuentra regulado en el Artículo 6 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

En tanto que en el primer caso no se necesita que medie la voluntad de los trabajadores, pero el patrono que ha vendido la empresa queda responsable solidariamente con el nuevo patrono por el transcurso de seis meses.

En ambos casos el bien tutelado son los derechos adquiridos por los trabajadores antes que suceda la sustitución patronal, ya que los contratos de los trabajadores no deben ser afectados o disminuido por el cambio de patrono.



CAPÍTULO II

2. El contrato individual de trabajo

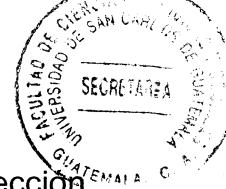
El contrato individual de trabajo o relación de trabajo, cualquiera que se dé primero, nacen a la vida jurídica en el ámbito del derecho privado, pero en el momento mismo de la celebración del contrato de trabajo, o de la iniciación de la relación de trabajo, se reviste de elementos de derecho público que obviamente le dan su clasificación. Por lo comentado puede afirmarse que el contrato individual de trabajo es una institución de derecho público, a que la normativa de trabajo le ha asignado elementos, características, efectos y causas muy propios.

2.1. Definición

“Es un contrato, por el cual una persona, empleado, obrero, doméstico, se compromete a trabajar para otra, durante tiempo determinado, o, lo que es más común, sin fijar plazo, mediante una remuneración en dinero, fijada ya sea por día, por semana o por mes, ya sea según el trabajo realizado”⁷.

El Artículo 18 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República preceptúa lo siguiente: “contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona llamada trabajador, queda obligada a prestar a otra llamada patrono, sus servicios personales o

⁷ Cabanellas. Op. Cit. Pág. 53.



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”.

“Aunque el contrato de trabajo constituye el vínculo físico que puede originar la relación entre patrono y trabajador, la existencia de este se determina mediante su perfeccionamiento y este último puede estar determinado por el simple inicio de la prestación de los servicios, la celebración del contrato que dé inicio simultáneo a la prestación de los servicios, la celebración del contrato y el pacto contenido en él de que la prestación de los servicios iniciará posteriormente. En todos estos casos debe entenderse que existe el vínculo económico jurídico y que por tanto el contrato ha quedado perfecto, además de agregarse que la celebración del contrato como documento es responsabilidad exclusiva del empleador”⁸.

El último párrafo de la norma jurídica citada preceptúa: “la circunstancia de que el contrato de trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en concurrencia con otro u otros, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones de este Código”. Mención especial merece lo anterior expuesto, en virtud de que constituye el fundamento para alegar la nulidad de la simulación del contrato de trabajo, que se busca encubrir mediante la celebración de una figura contractual distinta en la que concurren los elementos propios o característicos del contrato individual de trabajo.

⁸ Franco López, César Landelino. **Código de Trabajo comentado**. Pág. 9.



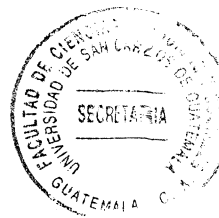
2.2. Elementos doctrinarios del contrato individual de trabajo

Al hacer un análisis del contrato individual de trabajo, podríamos elaborar un detallado listado de elementos que podrían asignarse a esta institución; sin embargo tanto para su clasificación como para los efectos que viene a producir su existencia, es necesario tener presentes algunos elementos considerados esenciales que no pueden faltar porque constituyen la sustancia de ese contrato y la razón que se le asignen ciertos atributos.

2.2.1. Subordinación

La subordinación que reconoce el derecho de trabajo, no se basa en un supuesto de poder, sino en el vínculo que existe entre las partes del contrato laboral, con reconocimiento de la personalidad y dignidad del trabajador, en consecuencia no significa sometimiento. Su importancia culmina en que donde no exista trabajo subordinado no hay contrato individual de trabajo. El trabajo independiente no tiene relevancia dentro del derecho de trabajo.

El deber de obediencia comprende la obligación del trabajador de cumplir las órdenes y disposiciones que reciba del empleador o de sus representantes. El deber de fidelidad o lealtad es de mucha importancia, cuando el trabajador convive con el empleador, tal como los trabajadores domésticos o los que se desempeñan en el mar. Es decir, que la fidelidad comprende la obligación de prestar el trabajo de buena fe, no perjudicar los intereses del empleador, ni permitir que otros los perjudiquen.



2.2.2. Ausencia de riesgo

“Riesgo es la posibilidad de sufrir un daño, la posibilidad de tener una pérdida, el peligro inminente que puede producir una situación determinada. Generalmente cuando varias personas coinciden en un hecho o en una actividad conjuntamente en muchos casos los riesgos se comparten”⁹. Sin embargo, por la tutelaridad y protección que brinda a los trabajadores el derecho de trabajo, no es posible aplicarles los principios de derecho común de compartir los riesgos entre patronos y trabajadores, o el caso de trasladar el riesgo al trabajador.

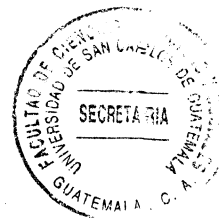
2.2.3. Estabilidad

La estabilidad en el trabajo es la seguridad que tiene un trabajador de conservar indefinidamente su relación laboral. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es decir, continuo, y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto debe ser permanente el servicio que va a presentarse. “Para que la relación de trabajo esté jurídicamente protegida y entre en el área de derecho de trabajo, una parte de la doctrina exige, como elemento propio del contrato, la estabilidad en el empleo. El trabajador debe estar unido a la empresa en virtud de una relación laboral estable”¹⁰.

La institución de la estabilidad en el empleo tiene un claro significado de permanencia en el cargo, de continuidad y lleva aparejada la idea de la seguridad.

⁹ Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 100.

¹⁰ Cabanellas. **Op. Cit.** Pág. 88.



2.2.4. Profesionalidad

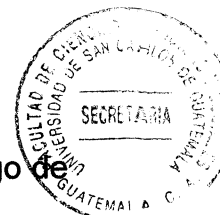
Por sí solo, este elemento no configura al contrato individual de trabajo, pero es típico de este contrato, y junto a los otros elementos específicos, le da individualidad a la institución.

Profesar comprende el género de trabajo, empleo, actividad u oficio a que se dedica públicamente una persona para obtener una retribución que le permita vivir. De tal forma que la profesión pasa a ser un medio de calificación del laborante del cual se sirve para tener en principio empleo y luego por los conocimientos que posee puede desempeñar mejor su trabajo.

La actividad contratada debe ser de acuerdo a la condición profesional del trabajador, reconocida por el empleador en el período de prueba, y el trabajador al pasar el período de prueba se incorpora de forma indefinida a la empresa y se inviste de una categoría especial, de profesionalidad, pues su labor requiere de reiteración en la ejecución adecuada de tareas de la actividad contratada.

2.3. Elementos formales del contrato individual de trabajo

Es fácil advertir que los elementos personales están constituidos por el patrono y el trabajador y ocasionalmente el intermediario; los elementos materiales constituidos por el servicio que se presta u obra que se ejecuta y el salario; y los elementos formales integrados por las condiciones pactadas en torno a las obligaciones fundamentales.



El contenido del contrato individual de trabajo se regula en el Artículo 29 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República. La declaración documental de los elementos formales indicados en el artículo citado, está muy ligada a la disposición contenida en el Artículo 30 del mismo cuerpo legal.

La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse efectiva con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

2.4. Elementos o condiciones de la prestación del servicio o ejecución de obra

El contrato de trabajo y la relación de trabajo deben ser complementarios entre sí, pero puede darse el caso que se inicie la relación de trabajo y más adelante se suscriba el contrato de trabajo, o que nunca se suscriba, también darse el caso que se suscriba un contrato de trabajo y posteriormente se inicie la relación de trabajo, o que nunca se dé, lo cual no es frecuente pero ocasionalmente puede suceder.

De tal suerte que mientras en otros ámbitos jurídicos el contrato de trabajo constituye el elemento principal, en el derecho de trabajo el contrato puede considerarse secundario, pues lo que realmente genera derechos y obligaciones de orden laboral, es la relación de trabajo, que constituye en sí la prestación de un servicio o la ejecución de una obra.

El contrato tiene importancia fundamental en cuanto al contenido de las condiciones de la prestación de servicio o de la ejecución de la obra.

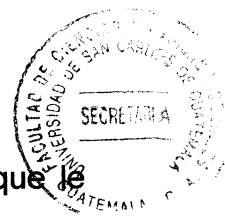
“La prestación del servicio o la ejecución de una obra determinada, requiere certeza en las condiciones de trabajo que son los elementos de fondo del contrato, ya que para la realización del trabajo por lo menos debe otorgarse al trabajador las garantías mínimas de trabajo”¹¹.

Estos elementos de fondo de la contratación laboral, deben estar garantizados para los trabajadores, y su cambio únicamente puede suceder para los trabajadores, y su cambio únicamente puede suceder porque medie el consentimiento del trabajador o porque se demuestre que su cambio no solo es necesario sino procedente legalmente, es decir, que existan circunstancias insoslayables que imponen el cambio y que así haya sido declarado por una autoridad de trabajo.

2.5. Efectos del contrato

Toda institución jurídica produce efectos propios que de alguna manera exteriorizan la razón de ser de la institución, lo que obviamente también sucede con el contrato individual de trabajo, que en este caso no solo le hacen distinto de otras figuras contractuales sino que permiten conjugar los fines de la regulación del trabajo. Los que a continuación se describen no son los únicos efectos del contrato individual de trabajo,

¹¹ Echeverría Morataya. **Op. Cit.** Pág. 108.



pero si los que pueden extraerse de la ley que regula la materia de trabajo y que se incorporan aspectos muy propios a esta institución.

- a. El hecho o circunstancia que el contrato individual de trabajo concorra en un mismo documento con otro contrato de índole diferente, no le hace perder su naturaleza. Por lo tanto independientemente de la relación de trabajo de que se trate, le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo, con lo cual se salvaguardan los intereses de los trabajadores, aun cuando por circunstancias especiales hubiera sido sustraído en forma inconsciente o en forma deliberada de las formalidades del contrato individual de trabajo.
- b. Los efectos del contrato individual de trabajo cobran vida desde el inicio de la relación de trabajo, aun cuando no exista documento que establezca las condiciones de la prestación de los servicios o ejecución de obra, en ese sentido el Código de Trabajo, dispone en el Artículo 19, primer párrafo, "para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o la ejecución de la obra".
- c. Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido, a pagar daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los juzgados de trabajo y previsión social, los que deben



aplicar sus propios precedentes. Aparece reafirmado en este caso el hecho que los efectos del contrato de trabajo se inician a partir de que se inicia la relación de trabajo.

- d. En todo contrato individual de trabajo, deben entenderse incluirse por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes ordinarias y reglamentos de trabajo y previsión social.
- e. El contrato individual de trabajo no solo obliga a lo que se establece en él, sino que también obliga a la observancia de las obligaciones y derechos que el Código de Trabajo o los convenios internacionales ratificados por Guatemala determinen para las partes de relación laboral; y a las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso o costumbres locales o la ley.
- f. Si en el contrato individual de trabajo no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador solo queda obligado a desempeñar el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y el que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

El contrato individual de trabajo está dotado de algunas características que reflejan aspectos de su naturaleza, exteriorizando su contenido y fin primordial, con lo cual hacen evidentes sus peculiaridades.

2.6. Peculiaridades del contrato

- a. El servicio que se presta es personal, de esta manera el trabajador puede contratar con el patrono la prestación de sus propios servicios, pero no puede contratar los servicios de un equipo de trabajo, porque entonces estaría cayendo lo que es la prestación de un servicio empresarial que es objeto del derecho civil.
- b. La prestación del servicio exige continuidad pues es de esta forma como pueden nacer a la vida jurídica derechos y obligaciones, que no existirían si hay una constante ruptura de la relación jurídica, queda a salvo la suspensión del contrato de trabajo que sí es permitida por las leyes de trabajo.
- c. Los servicios no necesariamente van a ser exclusivos para un empleador, pues si el contrato individual de trabajo no limita expresamente al trabajador prestar sus servicios a otro patrono, bien puede tener el trabajador más de una relación de trabajo, siempre que los horarios de dichas relaciones de trabajo sean compatibles.

2.7. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los trabajadores

- Los derechos por ser facultades conferidas a los trabajadores, que generalmente tienen como contraprestación una obligación del patrono, deben estar expresamente regulados en las leyes de trabajo y previsión social, y por virtud del principio de Irrenunciabilidad de que están investidas las normas de trabajo, el ejercicio de esos derechos es imperioso.



- Las obligaciones de los trabajadores bien pueden clasificarse en generales o genéricas, y en específicas, refiriéndose en primer caso, a aquellas situaciones que no devienen taxativamente de una norma jurídica, sino de la aplicación de la lógica jurídica o de los principios que orienten al derecho del trabajo, y en el segundo caso, a aquellas situaciones que sí están expresamente contempladas en la ley.
- Las prohibiciones establecidas por ley a los trabajadores, tratan de evitar que estos se conduzcan inadecuadamente dentro del trabajo, previendo que estos puedan asumir actitudes que produzcan desorden en la empresa, en ese sentido el fin de las prohibiciones establecidas en el Artículo 64 del Código de Trabajo, es la paz y el orden laboral.

2.8. Derechos, obligaciones y prohibiciones de los patronos

- Los derechos de los patronos también son facultades que ellos pueden ejercitar para darle plena aplicación al contrato individual de trabajo o para mantener el orden en su empresa. Por lo que se hace evidente que para el patrono esos derechos no son irrenunciables como sucede con el trabajador.
- Quizá no pueda considerarse que existan obligaciones de los patronos, no contempladas en la ley, sin embargo para garantizarle el goce de las garantías que le han sido concedidas, en caso de Guatemala, el Artículo 61 del Código de Trabajo refiere algunas en forma expresa, que puedan calificarse como obligaciones específicas.

- Al igual que en caso de las prohibiciones a los trabajadores, las prohibiciones a los patronos van dirigidas a establecer la paz laboral, con la diferencia que aquí no pretende evitar el orden que se pueda dar en las relaciones laborales, sino evitar los excesos que se pudieran cometer por parte del patrono, pues es el patrono quien tiene la dirección de la relación de trabajo.

2.9. Nulidad de los contratos individuales de trabajo

“La nulidad procede en toda negociación, en la que al momento de su realización se haya inobservado la aplicación de los principios fundamentales de derecho del trabajo, y principalmente que se haya vulnerado el principio de irrenunciabilidad, tal es la orientación del principio de irrenunciabilidad contenido en el párrafo segundo del Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el Artículo 12 del Código de Trabajo”¹².

2.10. Clasificación de los contratos

El Artículo 25 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, preceptúa que los contratos individuales de trabajo pueden ser por contratos por tiempo indefinido, contratos a plazo fijo y contratos para obra determinada. Siempre tomando en cuenta lo regulado en el Artículo 19 del mismo cuerpo legal, que establece el inicio de la relación laboral como elemento esencial para el perfeccionamiento del contrato.

¹² **Ibid.** Pág. 116.



2.10.1. Contrato por tiempo indefinido

Tomando en cuenta que la estabilidad en el trabajo no tendría posibilidad de existencia si los patronos pudieran establecer libremente períodos de duración de las relaciones de trabajo más o menos cortos, transcurridos los cuales, quedaría disuelta la relación laboral y cesante el trabajador; las leyes guatemaltecas al igual que las de otros países recogen de la doctrina el principio que el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido es la figura genérica, y que otras formas de duración del contrato individual de trabajo constituyen casos de pura excepción.

2.10.2. Contrato a plazo fijo

También denominado por tiempo determinado, es aquel en el cual se especifica fecha para su terminación, o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación de trabajo.

De lo anteriormente expuesto puede inferirse que se puede dar un contrato de trabajo a plazo fijo: a. cuando se fija fecha para su terminación teniendo un conocimiento cierto de la duración de la eventualidad que lo hizo necesario; b. cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra, que forzosamente ha de ponerle fin a la relación de trabajo. En el segundo caso, se debe tomar en cuenta la actividad del trabajador en sí como objeto del contrato y no el resultado de la obra.



2.10.3. Contrato para obra determinada

Puede celebrarse este tipo de contrato en los casos que así lo exija la naturaleza de la obra que se va a ejecutar, en cuyo caso las partes, (patrono y trabajador) ajustan globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyen.

2.11. Forma en que pueden celebrarse los contratos

“No obstante que dentro del ámbito jurídico, el término contrato nos remite casi necesariamente a pensar en un documento suscrito por las partes obligadas contractualmente. Los conceptos prodigiosos del derecho de trabajo dan cabida a situaciones casuísticas en que por condiciones inherentes a las partes y por la informalidad con que se inician algunas relaciones de trabajo, el contrato también se puede celebrar por compromisos verbales”¹³. De lo expuesto anteriormente puede decirse que los contratos individuales de trabajo pueden celebrarse verbalmente o por escrito.

¹³ **Ibid.** Pág. 120.



CAPÍTULO III

3. Legislación aplicable al contrato individual de trabajo

En este apartado se realizará un análisis riguroso de las leyes que son aplicables al contrato individual de trabajo. Tomando en cuenta que en materia de derecho de trabajo no existe jerarquía de normas como se conoce tradicionalmente en la pirámide de Kelsen, en virtud de que la norma aplicable al trabajador será siempre aquella que sea más beneficiosa para este. A continuación se encontrará la legislación vigente en Guatemala.

3.1. Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala es la norma suprema de la legislación interna en Guatemala, como norma suprema toda aquella norma o disposición reglamentaria que contradiga o tergiverse lo estipulado en ella, es nulo de pleno derecho. Dicha nulidad es absoluta, en virtud, de que la Constitución Política de la República de Guatemala goza de supremacía sobre toda normativa legal existente dentro de nuestro ordenamiento jurídico.

Cabe mencionar que en materia laboral, la Constitución Política de la República de Guatemala no es norma suprema cuando se da el caso en que una disposición reglamentaria, garantice más beneficios para el trabajador que los otorgados en la misma.



Como se hizo referencia en el capítulo I, la Constitución Política de la República de Guatemala regula el trabajo como un derecho de la persona y como una obligación social.

Asimismo, el Artículo 102 de la misma norma fundamental, establece que “son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades los siguientes:

- a. Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna;
- b. Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley;
- c. Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad;
- d. Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal;
- e. Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley;
- f. Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley;
- g. La jornada de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo ni de cuarenta y cuatro horas a la semana;
- h. Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por semana ordinaria de trabajo o por casa seis días consecutivos de labores;
- i. Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada años de servicios continuos;



- j. Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento;
- k. Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios;
- l. Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley;
- m. Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales;
- n. Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley;
- o. Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo;
- p. 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;
- q. Derecho de sindicalización libre de los trabajadores;
- r. El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- s. El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan mejor protección al trabajador”.



Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.

El Artículo 104 de la normativa constitucional "reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Estos derechos podrán ejercerse únicamente por razones de orden económico-social. Las leyes establecerán los casos y situaciones en que serán permitidos la huelga y el paro".

Los derechos consignados en la sección octava del título II de la Constitución Política de la República de Guatemala son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso iure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución Política de la República de Guatemala, en las leyes ordinarias, en las disposiciones reglamentarias, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, u otras disposiciones que protejan en forma garante a los trabajadores.



Mención especial merece el principio indubio pro operario, que establece que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

3.2. Código de Trabajo

Guatemala cuenta con un Código de Trabajo promulgado en 1947, que con reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy, y es de alguna forma un instrumento muy bien concebido, al que injustamente se ha culpado de no propiciar el desarrollo de la rama jurídica que contiene, cuando realmente lo que sucede a menudo es que no se ha hecho un estudio objetivo de las instituciones y los procedimientos para entenderlos y hacerlos funcionar.

Dicho cuerpo normativo fue un salto hacia el futuro de la regulación de trabajo en Guatemala de los años cuarenta del siglo XX, porque propició el desarrollo social de una Guatemala que había estado sumida en un letargo social producido por la represión y el oscurantismo de un gobierno dictatorial, que si bien proyectó una imagen de seguridad y solvencia económica del Estado, no presentó alternativas de crecimiento económico ni de evolución de los estratos sociales de ese entonces, lo cual es necesario para el desarrollo social de cualquier pueblo. Cabe comentar que dicho Código recogió la mayoría de preceptos legales promulgados desde octubre de 1944, impulsado por líderes revolucionarios que soñaban un sano desarrollo de un sistema capitalista en Guatemala.



El Código de Trabajo ha sufrido reformas a través de Decretos Legislativos y Decretos ley, las cuales han variado en su contenido y orientación dependiendo el momento histórico de su promulgación, también se han promulgado leyes colaterales al Código y leyes, destinadas al sector público, sin embargo el Código de Trabajo sigue siendo considerado la ley que regula la materia de trabajo.

“El Código de Trabajo contiene normas de carácter sustantivo y de tipo procesal, y por ello algunos lo consideran poco desarrollado; sin embargo por los intereses que tutela y la desconfianza de que se introduzcan cambios profundos a la regulación de esta rama jurídica ha dado lugar a que en algunas épocas se hayan producido enfrentamientos entre los distintos sectores de la producción, y entre estos y las autoridades de turno, como aconteció en los años 1979-1980, cuando se pretendió promulgar un Código Procesal del Trabajo”¹⁴.

3.3. Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social

El Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala desarrolla lo relativo a la seguridad social, preceptuando lo siguiente: el Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la nación. Su régimen se instituye como función pública, en forma nacional, unitaria y obligatoria.

El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, con la única excepción de lo preceptuado por el Artículo 88 de la Constitución Política de la

¹⁴ **Ibid.** Pág. 17.



República de Guatemala, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

La aplicación del régimen de seguridad social corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, que es una entidad autónoma con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias; goza de exoneración total de impuestos, contribuciones y arbitrios, establecidos o por establecerse. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social debe participar con las instituciones de salud en forma coordinada.

La Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Decreto número 295 del Congreso de la República, establece en su Artículo 27 que “todos los habitantes de Guatemala que sean parte activa del proceso de producción de artículos o servicios, están obligados a contribuir al sostenimiento del régimen de seguridad social en proporción a sus ingresos y tienen derecho de recibir beneficios para sí mismos o para sus familiares que dependan económicamente de ellos, en la extensión y calidad de dichos beneficios que sean compatibles con el mínimo de protección que el interés y la estabilidad social requieran que se les otorgue”.

3.4. Ley de Actualización Tributaria

La nueva Ley del Impuesto Sobre la Renta o también llamada Ley de Actualización Tributaria, contenida en el Decreto número 10-2012 del Congreso de la República de Guatemala, consta de 107 Artículos y tiene la particularidad de presentar una estructura cedular.



El término cédular se aplica porque el impuesto se cobra por categorías de contribuyentes dependiendo de la procedencia de las rentas que ellos obtengan.

Las categorías de rentas que se establecen la Ley del Impuesto Sobre la Renta se clasifican en:

- a. Rentas de actividades lucrativas, libro I, título II, Artículos del 10 al 67;
- b. Rentas del trabajo, libro I, título III, Artículos del 68 al 72;
- c. Rentas de capital y ganancias de capital, libro I, título IV, Artículos del 83 al 96, y;
- d. Rentas de no domiciliados, libro I, título II, Artículos del 97 al 107.

Para efectos de la presente investigación, se hará referencia únicamente a la clasificación de rentas del trabajo, haciendo referencia a que las rentas que se incluyen en este régimen son todas las retribuciones o ingresos en dinero, cualquiera que sea su denominación o naturaleza, que provenga del trabajo personal prestado en relación de dependencia.

El Artículo 70 de la Ley de Actualización Tributaria preceptúa taxativamente qué rentas quedan exentas, siendo las siguientes:

- a. Las indemnizaciones o pensiones percibidas por causa de muerte o por incapacidad causadas por accidente o enfermedad;
- b. Las indemnizaciones por tiempo de servicio;



- c. Las remuneraciones de diplomáticos, agentes consulares y demás representaciones, en condiciones de reciprocidad;
- d. Los gastos de representación y viáticos comprobables, y;
- e. El aguinaldo y el bono 14.

El Artículo 68 del cuerpo legal citado establece la forma en que debe determinarse la renta afecta al Impuesto Sobre la Renta, para lo cual deberá tomarse en cuenta el total de ingresos gravados y exentos menos las rentas exentas; el máximo de Q.60.000.00, del cual Q.48.000.00 es sin comprobación y hasta Q.12.000.00 de Impuesto al Valor Agregado; donaciones; pago de prestaciones en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y montepío y, las primas de seguros, lo que da lugar a la renta imponible que es la cantidad afecta a las tasas de Impuesto Sobre la Renta.

Al obtener la renta imponible se deben aplicar las siguientes tarifas:

- a. Hasta Q.300.000.00, se aplica el 5%.
- b. Más de Q.300.000.00, importe fijo de Q.15.000.00 más 7% sobre el excedente de Q.300.000.00.

3.5. Ley del Impuesto al Valor Agregado

La Ley del Impuesto al Valor Agregado, Decreto número 27-92 del Congreso de la República de Guatemala, define servicio como: "la acción o prestación que una persona hace para otra y por la cual percibe un honorario, interés, prima, comisión o cualquiera otra forma de remuneración, siempre que no sea en relación de



dependencia”. La definición la ubicamos en el Artículo 2, numeral 2 de la referida ley. Es menester tomar en cuenta que es contribuyente aquel que presta servicios sin relación de dependencia, es decir, el trabajador que realiza actividades independientes de cualquier patrono.

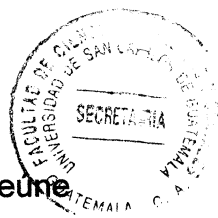
En el capítulo uno se hizo referencia a que en materia de derecho de trabajo únicamente se toma en cuenta al trabajador en relación de dependencia, pero como veremos más adelante, actualmente se contratan servicios de trabajadores, haciendo simulación de contrato laboral, por lo cual, los patronos obligan a los trabajadores a facturar, es decir, a inscribirse a un régimen, de tal cuenta, estos estarán afectos a lo preceptuado en la norma citada.

En los capítulos siguientes, se hará un análisis riguroso de estos regímenes.

3.6. Organismos que regulan el contrato individual de trabajo

“La Organización Internacional del Trabajo, es un organismo especializado de las Naciones Unidas, que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en virtud del Tratado de Versalles. Su constitución, sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. La Organización Internacional tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores”¹⁵.

¹⁵ https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo (Consultado: 12 de junio de 2015).



Su órgano supremo es la Conferencia Internacional del Trabajo, que se reúne anualmente en junio. Su órgano ejecutivo es el Consejo de Administración, que se reúne cuatrimestralmente en Ginebra. Toma decisiones sobre política de la Organización Internacional del Trabajo y establece el programa y presupuesto que posteriormente son presentados a la Conferencia para su aprobación. También elige al Director General. La sede central se encuentra en Ginebra, Suiza. Está integrada por 185 Estados nacionales, no tiene potestad para sancionar a los gobiernos.

La meta principal de la Organización Internacional del Trabajo hoy en día es promover oportunidades para las mujeres y hombres para obtener trabajos decentes y productivos, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana, busca promover la creación de empleos, regular de mejor manera los principios y derechos de los trabajadores, mejorar la protección social y promover el diálogo social al igual que proveer información relevante, así como técnicas de asistencia y de entrenamiento. En la actualidad, se encuentra organizada para trabajar en cuatro grupos o sectores temáticos: a. Principios y derechos estándares en el trabajo; b. Empleo; c. Protección social, y d. Diálogo social.

3.7. Ministerio de Trabajo y Previsión Social

El Artículo 274 del Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala establece que “el Ministerio de Trabajo y Previsión Social tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de



todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la ley orgánica de este último y sus reglamentos”.

3.7.1. Inspección General de Trabajo

Es la dependencia encargada de velar porque patronos, trabajadores y organizaciones sindicales cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en el futuro, así también la Inspección General de Trabajo, es la responsable de la política de arreglo directo y conciliatorio que debe fomentarse entre patronos y trabajadores con el fin de armonizar las relaciones de trabajo.

3.8. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala

- Convenio 1, Sobre las Horas de Trabajo (industria);
- Convenio 11, Sobre Derecho de Asociación Agricultura;
- Convenio 13, Sobre la Utilización de la Cerusa;
- Convenio 14, Sobre el Descanso Semanal (industria);
- Convenio 16, Sobre el Examen Médico de los Menores (trabajo marítimo);



- **Convenio 19, Sobre la Igualdad de Trato (accidentes de trabajo);**
- **Convenio 26, Sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos;**
- **Convenio 29, Sobre el Trabajo Forzoso;**
- **Convenio 30, Sobre las Horas de Trabajo (comercio y oficinas);**
- **Convenio 45, Sobre el Trabajo Subterráneo (mujeres);**
- **Convenio 50, Sobre el Reclutamiento de Trabajadores Indígenas;**
- **Convenio 59, Sobre la Edad Mínima (industria);**
- **Convenio 64, Sobre los Contratos de Trabajo (trabajadores indígenas);**
- **Convenio 65, Sobre las Sanciones Penales (trabajadores indígenas);**
- **Convenio 77, Sobre el Examen Médico de los Menores (industria);**
- **Convenio 78, Sobre el Examen Médico de los Menores (trabajos no industriales);**
- **Convenio 79, Sobre el Trabajo Nocturno de los Menores (trabajos no industriales);**
- **Convenio 80, Sobre la Revisión de los Artículos Finales;**
- **Convenio 81, Sobre la Inspección de Trabajo;**
- **Convenio 86, Sobre los Contratos de Trabajo, (trabajadores indígenas);**
- **Convenio 87, Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación;**
- **Convenio 88, Sobre el Servicio del Empleo;**
- **Convenio 90, Sobre el Trabajo Nocturno de los Menores (industria);**
- **Convenio 94, Sobre las Cláusulas de Trabajo;**
- **Convenio 95, Sobre la Protección del Salario;**
- **Convenio 96, Sobre las Agencias Retribuidas de Colocación;**
- **Convenio 97, Sobre los Trabajadores Migrantes;**



- **Convenio 98, Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva;**
- **Convenio 99, Sobre los Métodos para la Fijación de Salarios Mínimos;**
- **Convenio 100, Sobre la Igualdad de Remuneración;**
- **Convenio 101, Sobre las Vacaciones Pagadas;**
- **Convenio 103, Sobre la Protección de la Maternidad;**
- **Convenio 104, Sobre la Abolición de las Sanciones Penales;**
- **Convenio 105, Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso;**
- **Convenio 106, Sobre el Descanso Semanal;**
- **Convenio 108, Sobre los Documentos de Identidad de la Gente de Mar;**
- **Convenio 109, Sobre Salarios, Horas de Trabajo a Bordo y Dotación;**
- **Convenio 110, Sobre las Plantaciones;**
- **Convenio 111, Sobre la Discriminación;**
- **Convenio 112, Sobre la Edad Mínima;**
- **Convenio 113, Sobre el Examen Médico de los Pescadores;**
- **Convenio 114, Sobre el Contrato de Enrolamiento de los Pescadores;**
- **Convenio 116, Sobre la Revisión de los Artículos Finales;**
- **Convenio 117, Sobre Política Social;**
- **Convenio 118, Sobre la Igualdad de Trato;**
- **Convenio 119, Sobre la Protección de la Maquinaria;**
- **Convenio 120, Sobre la Higiene.**



CAPÍTULO IV

4. La simulación del contrato de trabajo por medio del contrato de servicios profesionales

A continuación se analiza un contrato de naturaleza eminentemente civil, para comprender su naturaleza, alcance, forma y validez, se encontrará un esboce total de la institución jurídica.

4.1. Definición

“Es la facultad que tienen los profesionales de prestar sus servicios a los que los soliciten, siendo los otorgantes libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago”¹⁶.

Es importante destacar que la calidad de profesional liberal no priva a quien ostenta la misma de poder emplearse mediante una relación de servicios subordinados o más bien dicho, mediante una relación de trabajo o relación asalariada.

4.2. Regulación legal del contrato de servicios profesionales

El ordenamiento jurídico guatemalteco, regula en el título XII, del Código Civil, a partir del Artículo 2027 al 2036 mediante los cuales se establecen las bases sobre las que se

¹⁶ Viteri, Ernesto. **Los contratos en el derecho civil guatemalteco**. Pág. 56.



rige el contrato de servicios profesionales en el cual se establece la libertad que hay entre los contratantes para establecer los honorarios y condiciones de pago entre el profesional y quien solicite sus servicios profesionales, así también la facultad que tiene el profesional de la retribución que tiene derecho por ley y a falta de convenio se regulará de conformidad con el arancel respectivo que será fijado por un juez, también se le debe pagar al profesional en los gastos que ha hecho con motivo de los servicios prestados.

Si varias personas solicitaren los servicios serán solidariamente responsables por el pago de los honorarios del profesional, pero también cuando sean varios profesionales los que han prestados sus servicios en un mismo asunto cada uno de ellos tendrá derecho a ser retribuido proporcionalmente por los servicios prestados y al reembolso de los gastos, salvo pacto en contrario los que prestaren servicios profesionales tendrán derecho a ser retribuidos cualquiera que sea el resultado del negocio o asunto,

El profesional está obligado a prestar los servicios con toda dedicación y es responsable de los daños y perjuicios que cause por dolo, culpa o ignorancia inexcusable, también el profesional debe avisar con anticipación cuando no pueda continuar prestando sus servicios y dejar persona competente que los sustituya, pero también si la persona que contrato los servicios no está conforme con los actos o conducta del profesional puede rescindir el contrato pagando el trabajo y los gastos efectuados, cantidad que fijará el juez si hubiere desacuerdo entre las partes y las personas que prestaren servicios profesionales sin tener título facultativo o autorización legal no tendrán derecho a retribución.



4.3. Simulación de contratos laborales

El ordenamiento jurídico no define legalmente que es la simulación pero si especifica en qué momento surge y de allí se determina que consiste: En hacer que un acto jurídico tenga una apariencia diferente a su contenido real, es una ocultación de la verdad, sobre las personas que intervienen en el mismo (intervención de sustitutos), o sobre alguna de las cláusulas de un contrato (aparentar una figura legal que no es).

“Es requisito indispensable para que exista la simulación en los contratos, el acuerdo de ambas partes, si no hubiere ocultación de la verdad o mejor dicho, no supiere que el acto ficticio una de ellas, caeríamos en campo del error o del dolo”¹⁷. En sentido común y corriente, simulación es la acción de representar una cosa, fingiendo lo que no es; la alteración de la verdad puede consistir en simular o disimular y estos términos son diferentes ya que; en la simulación se hace aparentar lo que no es; en el disimulo se oculta lo que es.

De acuerdo al Artículo 1284 del Código Civil. “La simulación tiene lugar:

- a. Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza.

- b. Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas.

¹⁷ Planiol, Marcel y George Ripert. **Tratado práctico de derecho civil**. Pág. 56.



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

De allí se determina que la simulación puede caer en el acto jurídico, en las personas o en las cosas. Así mismo existen distintas clases de simulación de acuerdo al Artículo 1285 del mismo código y pueden ser: absoluta o relativa. La simulación es absoluta, cuando la declaración de voluntad nada tiene de real; y la simulación es relativa, cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter.

4.4. Efectos de la simulación

Las consecuencias de esta dependen del tipo de simulación que se dé ya que así se describe en el Artículo 1286 del Código Civil; “la simulación absoluta no produce ningún efecto jurídico y la relativa ya demostrada produce los efectos jurídicos del negocio jurídico encubierto siempre que su objeto sea lícito”. Llama la atención en el énfasis que la norma referida hace respecto a lo lícito de la negociación jurídica, de lo contrario todo lo acordado al respecto fuera ilegal y por consiguiente nulo de pleno derecho.

Se puede observar como el legislador prevé la intención engañadora de las partes o de alguna de ellas, por lo que la simulación relativa, tiene el objeto de no tergiversar la norma legal regulada y su efecto sobre el negocio jurídico simulado es anulado y entra de lleno la figura jurídica que legalmente es, arrastrando con ello todas sus



consecuencias jurídicas, que pretendieron evadirse o evitarse al efectuar la simulación, así se determina en el artículo citado.

Entonces en lo que respecta a la simulación relativa, la nulidad tendrá lugar con relación al negocio aparente, no así al negocio encubierto que tendrá plena validez, a menos que sobre él recayera alguna otra causa para su ineficacia.

4.5. Elementos de la simulación

Para Puig Peña los elementos de la simulación se dividen:

- a. “Elementos personales: y pueden ser las partes simulantes y el concepto de tercero, en el sentido jurídico de la palabra se entiende por partes todas las personas que intervienen personalmente o en representación de alguno en la celebración de un acto jurídico, y prestan su consentimiento para llevar a cabo la simulación.
- b. Elementos objetivos: Que pueden ser: El acuerdo simulatorio; que constituye la declaración y la contra-declaración”.
- El acuerdo simulatorio: “Es el momento en que las partes se preparan para dar vida a su declaración dentro del contrato ya que manifestaran su voluntad dándole encubriendo la verdadera naturaleza del acto jurídico celebrado”¹⁸.

¹⁸ Jiménez Sazo, Gimar Enrique. **La evasión del pasivo laboral a través de la simulación del contrato de servicios profesionales.** Pág. 60.

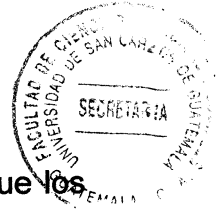
Es claro que dicho acuerdo simulatorio solo facilita la simulación del contrato, en las partes. Pero se muestra el dolo de una de las partes cuando se aprovecha del desconocimiento de la otra parte, al ignorar esta sus efectos, ya que finge una declaración de voluntad, y es aquí donde se debe tener cuidado ya que llama la atención porque en muchas ocasiones en referencia al objeto de el análisis que es la simulación del contrato de servicios profesionales, el trabajador no deduce los alcances legales de la simulación de su relación laboral, y da su consentimiento para ello.

El acuerdo simulatorio, facilita o prepara a las partes para ocultar la verdadera naturaleza de lo convenido por lo que es el primer paso para efectuar la simulación.

- La declaración simulatoria: Es la proyección o manifestación externa del acuerdo simulatorio, y su objetivo es surtir efectos legales, por lo que la declaración de voluntad de las partes se concretiza en un acto jurídico “contrato” dicha manifestación externa dará origen a la simulación o encubrimiento de la verdadera naturaleza de lo convenido, ya que las partes manifiestan expresamente atribuirse la tutelaridad o no tutelaridad de los derechos suscritos en el convenio.

4.6. Acción de declaración de nulidad o ineficacia en la simulación de los contratos

Acta simulata veritatis substantiam Mutare non possunt significa que: Los actos simulados no pueden alterar la esencia de la verdad, cuando se otorga un contrato simulando, se procura que la máscara de lo simulado debe estar bien hecha, la



existencia del acto simulado es un problema difícil de probar judicialmente, ya que los simuladores adoptan formas para ocultar la verdad, el dato que caracteriza principalmente a la simulación es lo declarado por los otorgantes y la realidad de lo que verdaderamente es; el elemento esencial de la simulación de contratos es la falsa simulación de lo convenido, y es realmente la falsa apariencia que causa perjuicios a las partes o a terceros o bien se han quebrantado derechos de carácter irrenunciables que por su naturaleza es ilegal su renuncia. Lo que da lugar al perjudicado a ejercitar la acción de declaratoria de nulidad o ineficacia de la simulación.

Este criterio adopta el Código Civil en su Artículo 1287 que literalmente prescribe que “la simulación no anula el negocio jurídico cuando no tiene un fin ilícito ni causa perjuicio a ninguna persona”.

Entonces es claro que si la simulación tiene un fin ilícito o bien causa perjuicio alguna persona, se puede iniciar acción declarativa de simulación del contrato. La acción declarativa de simulación de un contrato, es el medio legal adecuado para lograr la nulidad o ineficacia del contrato, ya que la misma procede cuando exista daño a tercero o bien a alguno de los otorgantes.

Un elemento clave en la simulación de un contrato es el acuerdo de las partes, y si bien una de ellas da su consentimiento en su celebración, en algunas ocasiones ella puede ejercer dicha acción porque se le ocasiona un daño a causa de la simulación ya que desconocía los efectos legales en perjuicio de sus derechos; y por lo tanto la ley le garantiza permanecer en el goce de sus los mismo, por ser la legitimada para ejercer



dicha acción; el Artículo 1287 del Código Civil, legitima a la persona afectada a promoverla, determinando como requisito indispensable que ella haya sufrido un perjuicio a consecuencia del contrato simulado.

La acción declarativa de simulación de contrato no procede cuando el objeto de la simulación es lícito y no cause daño a ninguna persona; analizando lo prescrito se determina que el principio de buena fe, es respetado por las partes, entonces no tiene razón de promover dicha acción anteriormente descrita.

Así mismo el Artículo 1288 establece que “la acción de simulación es imprescriptible entre las partes que simularon y para los terceros perjudicados con la simulación, lo cual garantiza al o los afectados pueden ostentar dicha acción en cualquier momento”.

Al ser declarada con lugar la acción de simulación lo que procede es la nulidad del contrato simulado y la restitución del daño causado. Así lo regula el Artículo 1286 al determinar que la simulación relativa, una vez demostrada, producirá los efectos del negocio jurídico encubierto, siempre que su objeto sea lícito.

4.7. La evasión del pasivo laboral

Este problema es encubierto en la sociedad, ya que miles de patronos contratan a sus trabajadores mediante la simulación del contrato de servicios profesionales, lo cual viene a quebrantar los derechos irrenunciables de todo trabajador, aún más cuando este no es profesional.

Se hace evidente la mala fe del patrono al contratar personas no profesionales mediante esta simulación del contrato, ya que disfraza legalmente su intención de huir o evadir el pasivo laboral al que está obligado legalmente.

Por lo que se determina que se encubre una relación laboral incuestionable ya que posee todas o algunas de sus características, de las cuales podemos enumerar las más frecuentes:

- Sujeción a un horario de trabajo;
- Sujeción a una supervisión inmediata;
- Sujeto a respetar normas internas del trabajo;
- Sujeción a tolerar las condiciones del trabajo;
- Sujeción a las órdenes del patrono o su representante, y;
- Sujeto a un salario.

Cuando se dan cada una de estas o todas sus características, es claro que lo que existe es una relación laboral no una declaración contractual, se está aplicando mal la norma, dándole una falsa apariencia, perjudicando con ello el derecho a indemnización del trabajador, al ser despedido sin justa causa o indirectamente.

El patrono evade dicha responsabilidad legal al simular el contrato de servicios profesionales, ya que mediante una cláusula regulada en el mismo determina el tiempo de duración de la prestación de los servicios y las causas que dan por terminado el



contrato sin su responsabilidad, por medio de cual obliga expresamente al supuesto profesional (trabajador) a renunciar al pago de su indemnización o pasivo laboral; quedando legalmente liberado de toda responsabilidad legal derivada del contrato.

4.8. Causas de evasión del pasivo laboral

Diversas son las causas por las cuales el sector patronal ha incrementado la evasión del pasivo laboral, lo cual es una clara violación a los derechos laborales de los trabajadores. En este numeral, en encontrarán explicadas las causas taxativas por las cuales los patronos evaden el pasivo laboral en Guatemala.

4.8.1. Poco interés del sector patronal de invertir en sus trabajadores ante la crisis económica

La actual crisis económica que estamos enfrentando es a nivel mundial no sólo nacional, y de allí deriva el poco interés de los patronos de invertir en el recurso humano, dicha crisis los obliga a invertir lo menos posible en este recurso, el cual es indispensable para el buen funcionamiento de su negocio, ya que en la actualidad a raíz de la misma crisis empresas gigantes a nivel nacional e internacional se ven en la necesidad de despedir a casi la mitad de sus trabajadores, y en consecuencia esos egresos que se alteran su capital de ingresos, puesto que esta fuerza productiva se ve limitada, ya que ha disminuido su recurso humano, y para mantener el nivel de sus ganancias se han inventado esta forma de contratar a su personal para evitar el pago de la indemnización por no querer disminuir sus ganancias.



El propósito es frío y calculador, ya que es evidente la mala fe del patrono al simular el contrato de servicios profesionales, en una relación laboral, puesto que antepone sus intereses ante su obligación legal, lo cual no debe ser así porque por su naturaleza el derecho de trabajo es público y hondamente social por lo que persiste el principio general del derecho del bien social prevalece ante el interés particular.

Lo cierto es que el axioma del derecho laboral es violado, por anteponer los intereses lucrativos del patrono y lastimosamente la norma jurídica laboral queda en letra muerta.

4.8.2. La poca supervisión de la Inspección General de Trabajo en la autorización de los contratos laborales

El primer aspecto a considerar es que una de las facultades que el ordenamiento jurídico laboral otorga a la Inspección General es supervisar el sector patronal en referencia a sus trabajadores. El Artículo 278 del Código de Trabajo, le otorga dicha obligación. (Reformado por el Artículo 2 del Decreto número 1486 del Congreso de la República) “debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro”.

Si bien es cierto la inspección cumple con su obligación al momento de tener conocimiento de una denuncia laboral, mientras tanto no cumple con su obligación legal, debido a que la norma no determina expresamente bien el momento preciso en que debe de intervenir continuamente en el sector laboral, pero si prescribe el principio

de tutelaridad del derecho laboral, por lo que se considera necesario, tener una inspección continua a manera de prevenir la violación de los derecho del trabajador dentro de su trabajo.

Otro aspecto a considerar es que los contratos privados del patrono no son competencia de la Inspección General de Trabajo; que es la excusa legalmente dicha, pero si bien es cierto la inspección debe llevar un control en referencia a la cantidad de personas que prestan sus servicios al patrono, bajo que categoría y tipo de contratación, con este control por lo menos se estaría llevando un registro de los contratos de trabajo que celebran, con los que le venden sus servicios.

El Código de Trabajo en el Artículo 281 da la facultad a los inspectores de trabajo y los trabajadores sociales, que acrediten debidamente su identidad pueden:

- a. "Visitar los lugares de trabajo cualquiera que sea su naturaleza, en distintas horas del día y aun de la noche, si el trabajo se ejecuta durante ésta, con el exclusivo objeto de velar por lo que expresa el Artículo 278;
- b. Examinar libros de salarios, de planillas o constancias de pago, siempre que se refieran a relaciones obrero patronal".

La ley laboral es clara al determinar que la Inspección General de Trabajo a través de sus inspectores puede intervenir visitando los lugares de trabajo con el exclusivo objeto de velar por el cumplimiento de las leyes laborales para evitar la violación las mismas, y velar por el bienestar de los trabajadores.



De lo expuesto y en respeto al principio de tutelaridad del Derecho Laboral determina la necesidad que existe de que dicha Inspección intervenga de manera continua en los lugares de trabajo, ya que el problema objeto de nuestro análisis deriva de esa falta de intervención continua.

4.8.3. El enriquecimiento indebido de los patronos

La norma civil en su Artículo 1616 nos indica que “hay enriquecimiento indebido cuando la persona sin causa legítima se enriquece con perjuicio de otra”. Al compararlo con la simulación del contrato de servicios profesionales vemos que es una de las formas que permiten el enriquecimiento sin causa ya que el patrono evade la responsabilidad laboral que tiene con su trabajador despedido, mediante la simulación del contrato de servicios profesionales, en una relación laboral, ya que al efectuar dicha simulación, el patrono se exime legalmente de su responsabilidad legal; todo ello lo hace con el objeto de aumentar sus ganancias en perjuicio del trabajador, pues a través de la simulación se libera del pago de indemnización a los trabajadores que despida injustificadamente o indirectamente.

“El enriquecimiento indebido del patrono se da en perjuicio del trabajador al evadir el pago del pasivo laboral; ya que se apropia indebidamente de algo que no le pertenece legalmente, porque la razón que le da origen a ese dinero pertenece exclusivamente al trabajador”¹⁹.

¹⁹ Ibid. Pág. 71.



4.9. Efectos de la evasión del pasivo laboral por el enriquecimiento indebido

Diversos son los efectos de la evasión del pasivo laboral, cabe mencionar que en este apartado únicamente se hará referencia a los más importantes, los cuales se encuentran regulados en la ley.

4.9.1. Legales

Los efectos que produce legalmente la evasión del pasivo laboral son de tipo civil y laboral. Los civiles son regulados por el Artículo 1616 del Código Civil determina que “la persona que sin causa legítima se enriquece con perjuicio de otra, está obligada a indemnizarla en la medida de su enriquecimiento indebido”. Los labores son regulados por el Artículo 82 del Código de Trabajo: “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, el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado”.

4.9.2. Sociales

Los efectos son alarmantes debido a que la mayoría de empresas en Guatemala, practican la simulación de contrato de servicios profesionales, así mismo la existencia de bonificaciones que sobrepasan el sueldo base, prácticas que menoscaban los



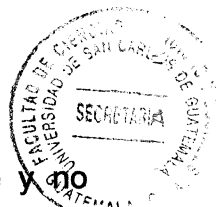
derechos laborales y debilitan la institucionalidad social. En las últimas dos décadas, las relaciones entre patronos y trabajadores en Guatemala, han adoptado rumbos no siempre dentro de la justicia y del derecho.

Tanto así, que se dice que el Código de Trabajo ya no es viable, como justificación al desarrollo de actividades económicas al margen de la protección social al trabajador, muchas de estas prácticas se deben a la globalización mundial, pero resulta ineficaz que a raíz del crecimiento económico en un país en vías del desarrollo, como lo es Guatemala, se afecte fundamentalmente la fuerza de trabajo, que es el motor principal de la producción y de la globalización, no debemos desnaturalizar o quebrantar la razón de ser del derecho laboral olvidándonos que este es eminentemente social y protector de la clase débil.

4.9.3. Económicos

Otro efecto del enriquecimiento indebido del pasivo laboral que comete el patrono es cuando el contrato laboral divide el salario del trabajador en sueldo base y bonificación, este generalmente mayor al primero, la intención aquí es cotizar menos al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y consecuentemente, menoscaba el nivel de la cobertura social inmediata y la pensión a futuro del empleado.

El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Protección del Salario, establece que es el monto total que percibe el trabajador aunque se le dé otra



dominación, por tanto el empleador debe cotizar al seguro social sobre este y no únicamente regido por la base.

4.10. Efectos de la simulación en el contrato individual de trabajo

Las consecuencias que produce la simulación del contrato de servicios profesionales son referentes a la simulación relativa, puesto que la misma norma civil señala que se anula el contrato simulado y nace a la vida jurídica el contrato encubierto con todos sus efectos, es decir que estamos frente a una relación eminentemente laboral, por lo que al despedir sin causa o indirectamente al trabajador el patrono, en este caso el cliente, está obligado a pagar las prestaciones laborales a su ex empleado, y dentro de esta la indemnización por tiempo de servicio.



CAPÍTULO V

5. Terminación de los contratos de trabajo

De conformidad con lo preceptuado en el Artículo 76 del Código de Trabajo, “hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a esta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos”.

5.1. Causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte

Debe tenerse presente, que en esta norma se individualizan algunas de las causales que permiten al empleador justificar la terminación del contrato de trabajo que lo une con el trabajador. “Por consiguiente, lo importante en este apartado es no solo determinar el momento en que el trabajador encuadra su conducta en alguna de estas causales, sino además documentar convenientemente la existencia de la causa justificativa y el debido expediente en el que conste que se imputó al trabajador la comisión de la falta, que se le corrió audiencia para que perezca prueba de descargo y que solo después de sustanciado este procedimiento se resolvió el despido”²⁰.

²⁰ Franco López. *Op. Cit.* Pág. 60.



Las causas de terminación de contrato son las siguientes:

- a. Cuando el trabajador se conduzcan durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de este en la dirección de las labores;
- b. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero de trabajo, durante el tiempo que se ejecuten las labores, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina o se interrumpan las labores;
- c. Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de este en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de ellos, se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio del patrono, de alguno de sus compañeros de trabajo o en perjuicio de un tercero en el interior del establecimiento; asimismo cuando cause intencionalmente por descuido o negligencia, daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados, en forma inmediata o indudable con el trabajo;



- e. Cuando el trabajador revele los secretos que alude el inciso g) del Artículo 63 del Código de Trabajo;
- f. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono o sin causa justificada, durante dos días laborales completos y consecutivos o durante seis medios días laborables en mismo mes calendario;
- g. Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos, indicados para evitar accidentes o enfermedades, o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- h. Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interior de trabajo debidamente aprobado, después de que el patrono lo aperciba una vez por escrito. No será necesario el apercibimiento en el caso de embriaguez cuando, como consecuencia de ella, se ponga en peligro la vida o la seguridad de las personas o de los bienes del patrono;
- i. Cuando el trabajador, al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales haya sido contratado;

- j. Cuando el trabajador sufra la pena de arresto mayor o se le imponga prisión correccional, por sentencia ejecutoriada; y
- k. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, queda a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades penales comunes.

La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias de las causas enumeradas que el artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comuniqué por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador:

- a. Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y
- b. A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales.



5.2. Causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte

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

dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se hagan imposibles la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

- f. Cuando el patrono, un miembro de su familia o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- g. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla con las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realicen las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- i. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el Artículo 66 del Código de Trabajo;
- j. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores traslade al trabajador a un puesto de menor categoría o con menos sueldo o le altere fundamental o permanentemente cualquiera otra de sus condiciones de trabajo. Sin embargo, en el caso de que el trabajador hubiere ascendido a un cargo que

comprenda funciones diferentes a las desempeñadas por el interesado en el cargo anterior, el patrono dentro del período de prueba puede volverlo a su cargo original, si establece la manifiesta incompetencia de este en el desempeño del puesto al que fue promovido. Cuando el ascenso o aumento de salario se hiciera en forma temporal, en virtud de circunstancias calificadas, el patrono tampoco incurre en responsabilidad al volver al trabajador a sus condiciones originales; y

- k. Cuando el patrono incurra en cualquiera otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del Artículo 77 del Código de Trabajo, rige también a favor de los trabajadores.

De conformidad con el Artículo 80 del Código de Trabajo “la terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el apartado anterior, constitutivas de despido indirecto, surte efecto desde que el trabajador la comunique al patrono, debiendo aquel en este caso cesar inmediata y efectivamente en el desempeño de su cargo. El tiempo que se utilice en la entrega, no se considera comprendido dentro de la relación laboral, pero el patrono debe remunerarlo al trabajador de acuerdo con el salario que a éste le corresponda. En el supuesto anterior, el patrono goza del derecho de emplazar al trabajador ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social y antes de que transcurra el término de prescripción, con el objeto de probarle que abandonó sus labores sin justa causa”.



Si el patrono prueba esto último, en los casos de contratos por tiempo indefinido, debe el trabajador pagarle el importe del preaviso y los daños y perjuicios que haya ocasionado según estimación prudencial que deben hacer dichos tribunales; y si se trata de contratos a plazo fijo o para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones que indica el Artículo 84 del Código de Trabajo.

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

En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor. Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

5.3. Terminación del contrato de trabajo por tiempo indeterminado

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 del Código de Trabajo, el patrono debe pagar a este una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado.



Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

La indemnización por tiempo servido se rige, además, por estas reglas:

- a. Su importe no puede ser objeto de compensación, venta o cesión, ni puede ser embargado, salvo en los términos del Artículo 97 del Código de Trabajo;
- b. Su importe debe calcularse tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tengan de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado, si no se ha ajustado dicho término;
- c. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, licencias, huelga legal u otras causas análogas que según el Código de Trabajo suspenden y no terminan el contrato de trabajo;
- d. Es nula ipso jure la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse; y
- e. El patrono que despida a un trabajador por causa de enfermedad o invalidez permanente o vejez, no está obligado a satisfacer dicha indemnización, siempre que el asalariado de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y quede devengando, desde el



momento mismo de la cesación del contrato, una pensión de invalidez, enfermedad o vejez, cuyo valor actuarial sea equivalente o mayor a la expresada indemnización por tiempo servido.

5.4. Finalización de contrato de trabajo por parte del trabajador

El trabajador que desee dar por concluido su contrato por tiempo indeterminado sin justa causa o atendiendo únicamente a su propia voluntad y una vez que haya transcurrido el período de prueba debe dar aviso previo al patrono de acuerdo con lo que expresamente se estipule en dicho contrato, o en su defecto de conformidad con las siguientes reglas:

- a. Antes de ajustar seis meses de servicios continuos, con una semana de anticipación por lo menos;
- b. Después de seis meses de servicios continuos pero menos de un año, con diez días de anticipación por lo menos;
- c. Después de un año de servicios continuos pero menos de cinco años, con dos semanas de anticipación por lo menos; y
- d. Después de cinco años de servicios continuos, con un mes de anticipación por lo menos.

Dichos avisos se deben dar siempre por escrito, pero si el contrato es verbal, el trabajador puede darlo en igual forma en caso de que lo haga ante dos testigos; no pueden ser compensados pagando el trabajador al patrono una cantidad igual al salario



actual correspondiente a las expresadas plazas, salvo que este último lo consienta; y el patrono, una vez que el trabajador le haya dado el aviso respectivo, puede ordenar a este que cese en su trabajo, sea por haber encontrado sustituto o por cualquier otro motivo, sin incurrir por ello en responsabilidad.

Cabe mencionar que en la práctica, normalmente los trabajadores no presentan sus avisos a los patronos, lo cual, al momento en que este es despedido, presenta graves problemas para el trabajador.

5.5. Finalización de contrato de trabajo a plazo fijo o para obra determinada

En los contratos a plazo fijo y para ejecución de obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o, si ya ha surgido litigio, a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe de pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor, si no se ha ajustado dicho término.

Este mínimo de daños y perjuicios debe ser satisfecho en el momento mismo de la cesación del contrato y es deducible del mayor importe de daños y perjuicios que posteriormente puedan determinar las autoridades de trabajo.

5.6. Causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase, sin responsabilidad para el trabajador

“Son causas que terminan con los contratos de trabajo de cualquier clase que sean, sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus herederos o concubina para reclamar y obtener el pago de las prestaciones o indemnizaciones que puedan corresponderles en virtud de lo ordenado por el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala o por disposiciones especiales, como las que contengan los reglamentos emitidos por el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social en uso de sus atribuciones:

- a. Muerte del trabajador, en cuyo caso, si éste en el momento de su deceso no gozaba de la protección de dicho Instituto, o si sus dependientes económicos no tienen derecho a sus beneficios correlativos por algún motivo, la obligación del patrono es la de cubrir a dichos dependientes el importe de un mes de salario por cada año de servicios prestados, hasta el límite máximo de quince meses, si se tratare de empresas con veinte o más trabajadores, y de diez meses, si fueren empresas con menos de veinte trabajadores.
- b. La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial de la empresa; o la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, la imposibilidad absoluta de cumplir el contrato”.



5.7. Finalización del contrato de trabajo sin responsabilidad para las partes

El contrato individual de trabajo finaliza sin responsabilidad para ninguna de las partes, por las siguientes causales:

- a. Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;
- b. Por las causas legales expresamente estipuladas en él; y
- c. Por mutuo consentimiento.

A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono debe dar al trabajador un documento que exprese únicamente:

- a. La fecha de su entrada y de su salida;
- b. La clase de trabajo ejecutado; y
- c. El salario ordinario y extraordinario devengado durante el último período de pago.

5.8. Prescripción para dar por terminado los contratos de trabajo y para iniciar el proceso ordinario laboral

Prescripción es un medio de librarse de una obligación impuesta por el Código de Trabajo que sea consecuencia de la aplicación del mismo, mediante el transcurso de cierto tiempo. El derecho de prescripción es irrenunciable, pero puede renunciarse la prescripción ya consumada, sea expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables.



Los derechos de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en veinte días hábiles, que comienzan a correr desde que se dio causa para la terminación del contrato, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

Los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescriben en el plazo de treinta días hábiles contados a partir de la terminación del contrato o desde que se les impusieron dichas correcciones, respectivamente.

Los derechos de los trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de veinte días hábiles, contados a partir del momento en que el patrono dio motivo para la separación o despido indirecto.

Los derechos de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto, prescriben en el término de treinta días hábiles, contados a partir del momento de la separación.

Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses, contados desde la fecha de terminación de dichos contratos.



Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos que provengan directamente de contratos de trabajo, de pactos colectivos de condiciones de trabajo, de convenios de aplicación general o del reglamento interior de trabajo, prescriben en el término de cuatro meses, contados desde la fecha de terminación de dichos contratos.

5.9. Demanda por finalización del contrato de trabajo

Guillermo Cabanellas define a la demanda así: “procesalmente en su acepción principal para el derecho, es el escrito por el cual el actor o demandante, ejercita en juicio una o varias acciones o entabla un recurso en la jurisdicción contencioso administrativa”. “Es el acto procesal propio del actor, por medio del cual este expone sus pretensiones ante el juez de trabajo y previsión social que serán las que sirvan de base al desarrollo del litigio que tendrá lugar dentro del juicio y sobre las cuales deberá emplazarse al demandado para obligarlo a pronunciarse sobre ellas”²¹.

Como se relacionó la demanda constituye el único acto de iniciación procesal que permite al acto introducirse al trámite del proceso, de lo que se advierte que no existe otro acto procesal que permita la iniciación del juicio.

Cabe mencionar que aunque el Código de Trabajo no lo prevea así, expresamente, la demanda puede modificarse mediante su sustitución o cambio, su ampliación o bien, mediante su reducción. Dicha modificación aunque no aparece regulada en la ley, no

²¹ Franco López. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Pág. 70.



implicaría una violación a la misma, en virtud de que lo que no está prohibido, está permitido.

5.10. Requisitos esenciales de la demanda

Los requisitos esenciales serán básicamente los que se contendrán en el encabezamiento de la demanda sea esta presentada en forma oral o en forma escrita y serán los siguientes:

- a. Los que tengan relación con identificar al tribunal al que se dirige la solicitud;
- b. Los relativos a la identificación de la persona del actor y la persona del demandado;
- c. Los relativos al objeto del juicio;
- d. Los relaciones a señalar los lugares para recibir notificaciones por parte del actor y para notificar al demandado; y,
- e. La proposición, si la hay, de asesoría.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El principal problema del tema propuesto, consistió en en la práctica actual, implementada por las empresas privadas al contratar personas que prestan sus servicios laborales, en virtud de que para hacerles efectivo el pago de su salario, los obligan a extender facturas por servicios profesionales prestados y que estos se inscriban como pequeños contribuyentes ante la Superintendencia de Administración Tributaria. Esta práctica que realiza el patrono es una violación a los derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores, porque no modifican ni mejoran las condiciones de trabajo a un nivel más adecuado, humano y económico, dando lugar al enriquecimiento indebido por parte de los patronos.

Uno de los problemas que se ha observado, es que el Estado de Guatemala no ha tenido la iniciativa de supervisar dichas prácticas en los centros de trabajo a través de la Inspección General de Trabajo, esto, con el objeto de eliminar esta práctica que crea problemática jurídica-económica para los trabajadores. Además, se debe hacer valer la doctrina legal asentada por la Corte de Constitucionalidad, relativo a los contratos individuales de trabajo.

Formular una propuesta de plan de acción para el combate de estas violaciones al derecho de trabajo, controlada y dirigida por el Estado y sus entidades encargadas es el objetivo principal de la presente tesis.





BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Tomo II. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta. 1976.

ECHEVERRÍA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I**. 4ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Formatec. 2009.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Código de Trabajo comentado**. Guatemala, Guatemala: Ed. Fénix. 2013.

FRANCO LÓPEZ, César Landelino. **Manual de derecho procesal del trabajo**. Guatemala. Guatemala: Ed. Fénix. 2013.

GARNICA ENRÍQUEZ, Omar Francisco. **La fase pública del examen técnico profesional**. 2ª ed. Guatemala, Guatemala: Ed. Fénix. 2014.

https://es.wikipedia.org/wiki/Organizaci%C3%B3n_Internacional_del_Trabajo
(Consultado: 12 de junio de 2015).

JIMÉNEZ SAZO, Gilmar Enrique. **La evasión del pasivo laboral a través de la simulación del contrato de servicios profesionales**. Guatemala, Guatemala: Ed. Mayte. 2010.

PLANIOL, Marcel y George Ripert. **Tratado práctico de derecho civil**. Vol. 4. México D.F., México: Ed. Marial. 1997.

PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. 3ª ed. Madrid, España: Ed. Pirámide. 1976.

VITERI, Ernesto. **Los contratos en el derecho civil guatemalteco**. Guatemala, Guatemala: Ed. Serviprensa. 1992.



Legislación:

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

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas, 1948.

Pacto Internacional de Derechos Cívicos y Políticos. Organización de Naciones Unidas, 1976.

Pacto Internacional Sobre Derechos Humanos. Decreto número 6-78. Congreso de la República, 1978.

Convenio número 95, Relativo a la Protección del Salario. Organización Internacional de Trabajo, 1949.

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

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

Código Tributario. Decreto número 6-91. Congreso de la República de Guatemala, 1991.

Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. Decreto número 295. Congreso de la República de Guatemala, 1976.

Ley del Impuesto al Valor Agregado. Decreto número 27-92. Congreso de la República de Guatemala. 1992.

Ley Orgánica de la Superintendencia de Administración Tributaria. Decreto número 1-98. Congreso de la República de Guatemala, 1998.



Ley de Servicio Civil. Decreto número 1748. Congreso de la República de Guatemala, 1998.

Ley de Actualización Tributaria. Decreto número 10-2012. Congreso de la República de Guatemala, 2012.