

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

**LA SIMULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A
TRAVÉS DE OTROS CONTRATOS**

RUDY ORLANDO MELÉNDEZ SERRANO

GUATEMALA, MAYO DE 2006

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

**LA SIMULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVÉS DE
OTROS CONTRATOS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala.

Por

RUDY ORLANDO MELÉNDEZ SERRANO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Mayo de 2006

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

DECANO: Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. José Domingo Rodríguez Marroquín
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN
TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Julio Roberto Echeverría
Secretaria: Licda. Valeska Ruiz Echeverría
Vocal: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Ricardo Alvarado Sandoval
Secretaria: Licda. Crista Ruiz de Juárez
Vocal: Lic. Alejandro Córdova

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 la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).



RUBÉN DARÍO VENTURA ARELLANO

ABOGADO Y NOTARIO

5a. Av. 11-70 Zona 1
5o. nivel, Oficina 5 "C"
Tel. 22206208

FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

12 OCT. 2005

UNIDAD DE ASESORIA DE T.

Hora:

na:

Guatemala, octubre 05 de 2005.

Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Universidad de San Carlos de Guatemala.
PRESENTE.

Atentamente hago de su conocimiento, que procedí a asesorar la tesis del estudiante **RUDY ORLANDO MELÉNDEZ SERRANO**, titulada "**LA SIMULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVÉS DE OTROS CONTRATOS**". Para tal efecto se hicieron las correcciones respectivas, ampliando algunos temas del trabajo de tesis.

Por tal motivo considero que el trabajo de tesis correspondiente llena los requisitos que exige el reglamento para el examen técnico profesional y público de tesis, estimando que el mismo puede ser aprobado; para los efectos consiguientes emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE**.

ATENTAMENTE.

LIC. RUBEN DARIO VENTURA ARELLANO
ABOGADO / NOTARIO
Colegiado No. 3296



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y
SOCIALES.** Guatemala, trece de octubre del año dos mil cinco.-----

Atentamente, pase a la **LIC. PATRICIA EUGENIA CERVANTES DE GORDILLO**, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante **RUDY ORLANDO MELÉNDEZ SERRANO**, Intitulado: **"LA SIMULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVÉS DE OTROS CONTRATOS"** y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

~~MIAE/slh~~





Guatemala, 7 de febrero de 2006

Licenciado

Bonerge Amilcar Mejia Orellana
Decano de la Facultad de
Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala

Señor Decano:

En cumplimiento al acuerdo de esa Decanatura de fecha trece de octubre del año dos mil cinco, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller RUDY ORLANDO MELENDEZ SERRANO, titulado "LA SIMULACION DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVES DE OTROS CONTRATOS", y cumplido con el mandato, me permito emitir la siguiente opinión:

El bachiller Meléndez Serrano, en esta tesis aborda un tema controversial por que toca intereses económicos tutelados por nuestra constitución y leyes ordinarias de los trabajadores considerados en una relación laboral la parte más débil en contraposición con el patrono en donde se provoca un problema cuando el contrato de trabajo se simula por un contrato de servicios profesionales en virtud que el trabajador se ve desprotegido al firmar éste último, porque al finalizar el contrato, no tendrá derecho a las prestaciones si lo que firmara fuera un contrato de trabajo.

Cumpliendo la investigación con los requisitos exigidos por el reglamento, y habiéndose realizado las correcciones y modificaciones sugeridas por su servidora, procedente es autorizar su impresión y discutirlo en el examen público de tesis correspondiente

Sin otro particular, atentamente;

Licda. Patricia Eugenia Cervantes Chacón de Gordillo
Colegiada 3,215
Revisora

Patricia Eugenia Cervantes de Gordillo
ABOGADO Y NOTARIO

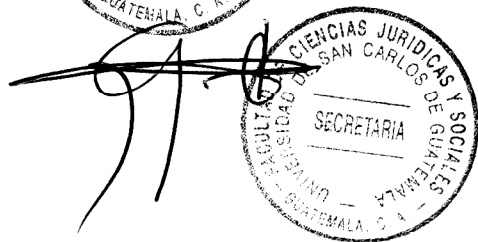
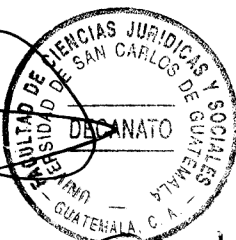


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, once de mayo de dos mil seis.-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **RUDY ORLANDO MELENDEZ SERRANO**, titulado **LA SIMULACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A TRAVÉS DE OTROS CONTRATOS**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MIAE/sllh



DEDICATORIA

- A DIOS:** Ser supremo que me ha dado la vida, fuente de sabiduría a quien agradezco la oportunidad que me brinda de poder alcanzar este triunfo.
- A MI PATRIA:** Guatemala, tierra linda en donde nací.
- A MI ESPOSA:** **Reina de Jesús Esteban Méndez**, por su apoyo incondicional e irrestricto en cada uno de los proyectos que he emprendido.
- A MIS HIJOS:** **Edson Orlando y Kenneth Fernando**, fuente de energía para la realización de cada uno de mis actos y que la culminación de mi carrera sea para ellos un ejemplo a seguir y superar.
- A MIS PADRES:** **Julia Serrano y Marcelino Meléndez**, quienes con su amor y dedicación, estimularon el afán de superación que hoy veo realizado, siendo mi triunfo un justo y merecido galardón para ustedes.
- A MIS HERMANOS:** **Edwin Arturo, Arcida Lisseth y Sonia Maritza**, y ESPECIALMENTE a un “ANGELITO” **Mildren Ivey (Q.E.P.D.)**. Quien desde el cielo me da fuerza y su apoyo e intercede ante nuestro padre del cielo para que nos proteja.

A MIS SOBRINOS

Y DEMAS FAMILIA: Con todo cariño y que este triunfo sea un ejemplo para ellos.

A BUFETE NOVALES

Y A MIS

COMPAÑEROS DE

TRABAJO:

Quienes me han brindado confianza y su apoyo en los momentos de alegría y de adversidad durante la culminación de mi carrera.

A CENTRO DE

ESTUDIOS DE

DERECHO

(CEDE):

Especialmente a su líder Licenciado Omar Ricardo Barrios Osorio. A quien agradezco por compartir su sabiduría, apoyo, consejos.

A MIS

COMPAÑEROS

DE UNIVERSIDAD:

Carlos Roman, Carlos Dieguez, Obdulio Hernández, Alex, Rolando Rojas, Byron Devroy, Brenda, Karla, Oddi. Quienes se han convertido en parte de mi familia al compartir momentos de felicidad, decepciones y que nunca han desfallecido estando ahí siempre para

brindarme aliento para sobreponerme a las adversidades de la vida.

A: **LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA, ALMA MÁTER FORJADORA DE HOMBRES DE CIENCIA, FUTURO DE NUESTRA AMADA GUATEMALA, EN ESPECIAL A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.** Por la formación académica que en ella obtuve.

ÍNDICE

Pág.

Introducción..... i

CAPÍTULO I

1. El trabajador.....	1
1.1. Definición.....	1
1.2. Análisis doctrinario.....	3
1.3. Análisis legal.....	6

CAPÍTULO II

2. El patrono.....	11
2.1. Definición.....	11
2.2. Análisis doctrinario.....	13
2.3. Análisis jurídico.....	17

CAPÍTULO III

3. Contrato individual de trabajo.....	27
3.1. Definición.....	27
3.2. Análisis jurídico doctrinario.....	27

CAPÍTULO IV

4. Contrato de servicios profesionales.....	33
4.1. Definición.....	33
4.2. Diferencias con el contrato de trabajo.....	33
4.3. Elementos del contrato de servicios profesionales.....	34

4.4. El contrato de servicios profesionales en la legislación
Guatemalteca..... 35

CAPÍTULO V

5. La simulación en la legislación civil..... 37
5.1. Definición..... 37
5.2. Características..... 38
5.3. Análisis jurídico..... 39

CAPÍTULO VI

6. Prestaciones laborales..... 41
6.1. Concepto..... 41
6.2. Definición..... 41
6.3. Clases de presentaciones laborales..... 42
6.4. Control que debe ejercer la Inspección General de Trabajo..... 45

CONCLUSIONES..... 47

RECOMENDACIONES..... 49

BIBLIOGRAFÍA..... 51

INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo es aquel por medio del cual el trabajador se compromete a laborar en una actividad designada por el patrono a cambio de un sueldo o salario, cumpliendo con las obligaciones asignadas contractualmente.

El contrato de trabajo es violado cuando el trabajador, pudiendo ser un laborante directo de la empresa, el patrono le exige como condición para que trabaje como prestador de servicios profesionales, evadir las prestaciones que en derecho le corresponden según la ley laboral guatemalteca.

En la actualidad el patrono solicita al trabajador que le extienda factura por cada mes laborado cuando recibe su salario mensual, por lo que el trabajador se ve obligado a extender la misma para recibir el pago correspondiente, por lo que se falsea el contrato verbal o escrito con el fin de que el patrono no esté afecto al pago de prestaciones laborales, además este contrato facilita al empleador para que lo despida en cualquier momento sin pagarle prestaciones ya que mediante el contrato indicado no se tiene derecho al pago de prestaciones laborales.

La vulnerabilidad del principio de tutelaridad conlleva el detrimento del trabajador y de su familia, ya que la parte débil de la relación laboral se privará de muchas obligaciones familiares, al no pagarle sus prestaciones el patrono.

Además que el patrono evade las prestaciones laborales de sus trabajadores; el trabajador tendrá que tributar al fisco el Impuesto al Valor Agregado (IVA) y el Impuesto Sobre la Renta (ISR), haciendo estos pagos reducir aún más su salario.

Es necesario aclarar que si el trabajador deja de tributar a dar avisos del IVA, el Estado podrá iniciar juicio económico coactivo, embargándole sus bienes al trabajador, o bien, iniciar la persecución penal por evasión de impuestos; por otra parte el trabajador no tendrá derecho al seguro social.

Por lo tanto el Estado debe crear mecanismos de control y de presión para evitar la violación al contrato de trabajo por parte del patrono, y evitar que se evadan las prestaciones que tiene derecho el trabajador. Estos mecanismos de control será reformar el Código de Trabajo imponiendo controles a las empresas que hagan uso de mano laboral bajo el renglón de servicios profesionales, obligándolos a dar avisos por tal motivo.

El problema se puede definir de la siguiente manera: ¿El patrono evade el pago de prestaciones al trabajador al tomarlo como un contrato de servicios profesionales, en vez de declararlo como trabajador directo del patrono, por lo que el Estado está llamado a velar por el cumplimiento de la ley laboral, haciendo efectivos los contratos laborales, y ejercer control a los patronos que utilizan el contrato de servicios profesionales?

La simulación del contrato hace que en el contrato de trabajo se perjudiquen los derechos de los laborantes, por lo que se hace necesario ejercer controles, por parte de la Inspección General de Trabajo, investigando a las empresas que utilizan contratos dándoles una apariencia que no es, y establecer normas para sancionar a las mismas.

Los objetivos generales son analizar jurídicamente el contrato de servicios profesionales, para establecer si llena los requisitos de ley, o sólo se aparenta para evadir prestaciones laborales; evitar la evasión de prestaciones laborales, por medio del aparente contrato de servicios profesionales; reformar el Código de Trabajo para incluir los controles que debe tener el Estado para hacer efectivo el contrato individual de trabajo ante la simulación que se haga con otros contratos de trabajo.

Mientras que como objetivos específicos se delinearon en conceder al trabajador mecanismos de denuncia para que el Estado controle los casos cuando se obliga al trabajador a aparentar un contrato de trabajo simulando la contratación con otro diferente; dar al trabajador la oportunidad de establecerse como trabajador directo del patrono y no como prestador de servicios profesionales, o con otro contrato que cae en la simulación; hacer efectivo el contrato individual de trabajo para dar protección al trabajador, como parte débil de la relación laboral, ante el patrono para que éste pague las prestaciones que el trabajador tiene derecho.

En los supuestos se tomó en cuenta que el Estado ejerza control para que no se violen los contratos individuales de trabajo al simularlos con otros contratos, para evadir las prestaciones del trabajador; que se proponga la reforma del Código de Trabajo para que haya supervisión en los contratos de servicios profesionales, por parte del Estado; que se tome nota de las denuncias cuando el trabajador ha laborado por servicios profesionales, para evadir el pago de sus prestaciones; que se proteja al trabajador ante la evasión de sus prestaciones, tomando como legal el contrato de servicios profesionales, no siéndolo o simulándolo.

El presente trabajo de tesis consta de seis capítulos, el primero trata del trabajador, definiéndolo, se hace el análisis doctrinario y legal.

El capítulo segundo se refiere al patrono, exponiendo la definición y analizándolo doctrinaria y legalmente, el capítulo tercero hace referencia al contrato individual de trabajo, definiéndolo y se hace el análisis jurídico doctrinario.

Por su parte el capítulo cuarto, trata del contrato de servicios profesionales, definiéndolo, analizando las diferencias con el contrato de trabajo, los elementos que componen el contrato de servicios profesionales, analizando el contrato citado en la legislación guatemalteca.

El capítulo quinto se refiere a la simulación en la legislación civil, definiendo tal figura, analizando sus características y se hace el análisis jurídico. El último capítulo, trata de las prestaciones laborales, conceptuándola, definiéndolo, estudiando las clases de prestaciones laborales y el control que debe ejercer la Inspección General de Trabajo.

Por el tipo de la investigación es necesario utilizar los métodos analítico, deductivo e inductivo.

La técnica de investigación utilizada fue estrictamente documental, constituyendo un estudio científico de carácter jurídico.

CAPÍTULO I

1. El trabajador

1.1 Definición

Dentro de la doctrina, Gallart, entiende por trabajador “el que verifica trabajos u obras por cuenta ajena, bajo la dependencia de otro, por una remuneración, sea de la clase que sea. Para Ramírez Gronda, trabajador, en sentido técnico estricto, no es cualquier persona que trabaje; pues, si así fuera descartados los ociosos, todos los habitantes del país serían trabajadores. En derecho del trabajador se alude con esta voz al trabajador subordinado; es decir, aquel que pone su actividad profesional a disposición de otra persona; con lo cual se distingue de aquellos que trabajan en forma autónoma o independiente”¹.

“En nuestro derecho laboral, entendemos por trabajador al sujeto del contrato de trabajo que realiza su prestación manual o intelectual, fuera del propio domicilio, bajo la dirección ajena y percibiendo por tal concepto un salario o jornal, de acuerdo con lo convenido o con el uso de costumbre, remachando en lo expuesto, se reitera que se trata de la persona que presta su actividad o energía a otra, quien está protegido especialmente por la ley y obtiene la retribución necesaria en virtud del contrato de naturaleza especial que reglamenta la presión de sus servicios”².

¹ Citado por Cabanellas, Guillermo, y Gronda Ramírez, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, VI t, pág. 450.

² **Ibid.**

“En términos generales, es trabajador toda persona que realiza un trabajo, esto es, todo individuo que trabaja... En el trayecto encontramos la tendencia de definir como trabajador a todo integrante de la clase trabajadora, a criterio de contenido económico-social, que podría aceptarse dentro de ese contexto, pero no desde un enfoque puramente jurídico”³.

En la acepción adjetiva, cuando se relaciona con el trabajo, fundamental y substantivamente, quien trabaja; todo aquel que realiza una labor socialmente útil. El que efectúa una tarea manual, todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con el objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, cuando no logre el resultado.

“Partiendo de la definición que da la Real Academia Española: “trabajador es el que trabaja”, cabe designar como tal a todo el que realiza una labor socialmente útil y de contenido económico. Lo es así el que efectúa un trabajo por deber cívico o por pena; quien trabaja en su domicilio por cuenta ajena y sin relación de dependencia; el que forma parte de las profesiones liberales y el autónomo en sus prestaciones; el mismo patrono, por sus iniciativas o directivas que implanta; por supuesto, todo el que presta servicios subordinadamente y por una retribución”⁴.

Trabajadores son sólo las personas físicas, ya que las personas abstractas no pueden ejecutar por sí una prestación de servicios, sino que necesitan valerse de aquellas. No quiere decir lo expresado que una persona abstracta en el caso de una

³ Fernández Molina, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 152.

⁴ Citado por Cabanellas, pág. 449.

asociación profesional de trabajadores no pueda contratar la ejecución de una obra; sino que esa obra no podrá ejecutarla por sí y tendrá necesidad de recurrir a la actividad de otras persona, físicas en el caso, que efectivamente realizarán la prestación.

“Se entiende por empleado u obrero (por trabajador, voz que unifica esos vocablos) a toda persona que realice tareas en relación de dependencia para uno o varios empleadores, alternativas conjunta o separadamente, en forma permanente, provisoria, transitoria, accidental o supletoria. Trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado”⁵.

Sobre contrato de trabajo, se considera trabajador, a los fines legales, la persona física que se obligue o preste servicios, cualesquiera sean las modalidades de la prestación, de forma que tipifique el contrato de trabajo o relación de trabajo. Uno y otra requieren realización de actos, ejecución de obras o presentación de servicios a favor de otra persona, bajo dependencia de ella mediante el pago de una remuneración.

1.2 Análisis doctrinario

“Al trabajar se le ha denominado también, sobre todo en la época inicial de las reivindicaciones sociales contemporáneas, aunque ya con más de un siglo de antecedentes, proletario, en tanto que persona o clase que sólo cuenta para vivir con el producto de su trabajo. También deudor de trabajo, acreedor de salario,

⁵ Cabanellas, **Ob. Cit.**; pág. 450.

asalariado, jornalero, operario u obrero, esto último como oposición o empleado”⁶.

Aun presentando algunos inconvenientes, la palabra trabajador que comprende a obreros y empleados, es el término preferente y preferido en la actualidad para referirse al sujeto del contrato de trabajo que presenta servicios remunerados. De Litala⁷ ha expuesto una extendida idea al decir que las mismas palabra trabajador, comúnmente adoptada para indicar uno de los contratantes en la relación de trabajo, es impropia; ya que se puede ser trabajador sin estar sujeto a un contrato de trabajo, cuando, por ejemplo, se trabaja por cuenta propia o para revender o con fines benéficos.

No obstante, ante la necesidad de denominar de manera clara y usual al sujeto que presta los servicios en el control de trabajo, resulta indudable que el mejor término es el de trabajador, comprensivo de la dualidad artificiosa o real de obreros y empleados, o de los que desempeñan trabajos manuales, intelectuales o técnicos.

Para concretar y excluir quien trabaja y no es sujeto de la relación laboral habría que recurrir al recargo terminológico de trabajador subordinado; pero el uso entiende simplemente por trabajador el que presta servicios bajo dependencia ajena.

⁶ Cabanellas, **Ob. Cit.**; pág. 449.

⁷ De Litala , Luigi, **Derecho procesal de trabajo**, pág 23.

Por su nombre apelativo profesional y por su habitual capacidad económica, el trabajador independiente, aunque sujeto y hasta agente laboral, escapa a las normas estrictas de la regulación jurídica del trabajo y quienes precisan o son los elementos personales más adecuados del amparo político-laboral.

“De ahí que, por antonomasia (nombre apelativo), el trabajador característico, para el derecho del trabajador y la política laboral, tenga que comenzar por sujeto de un contrato de trabajo, los requisitos que lo delinear como tal son: la presentación de un actividad personal, la subordinación al patrono o empresario, el desempeño del servicio por cuenta ajena, la relación contractual entre las partes, la percepción de una remuneración y una continuidad de una remuneración y una continuidad, al menos relativa”⁸.

Para que una persona pueda conceptuarse como sujeto de la prestación laboral por antonomasia deben concurrir estos elementos;

- tratarse de una persona física, por lo antes expresado;
- realización de un trabajo, de una actividad (aun pasiva, como la de vigilar), sea manual, intelectual o mixta (técnica o compleja);
- que el trabajo que realice por cuenta ajena;
- relación de dependencia entre quien da el trabajo y el que lo ejecuta, a diferencia de las obras cumplidas por artesanos, profesionales y otros sujetos independientes en sus tareas, dentro de lo convenido;

⁸ Cabanellas, Guillermo, **Ob.Cit.**, pág. 453.

- una remuneración, incluso no fijada de antemano su cuantía, y que consista en dinero; porque, de no existir retribución, se está ante un deber especial, un servicio de buena voluntad o una explotación.

De acuerdo con tales premisas, trabajador es la persona física que por contrato se obliga con la otra parte patrono o empresario a prestar subordinadamente y con cierta continuidad un servicio remunerado.

La caracterización expuesta permite excluir del concepto genuino de trabajadores a los que realizan una actividad en el cumplimiento de derechos cívicos o por pena, a los que ejercen características profesiones liberales a los misioneros, a los asesores de sociedades filantrópicas, a los directores de cooperativas y cuantos trabajan por amistad o mera complacencia.

1.3 Análisis legal

El Artículo 3º del Código de Trabajo estipula, “trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

En tal sentido, el trabajador es considerado como una persona individual que pone a disposición de un patrono sus servicios relacionados con un contrato laboral.

De acuerdo al Artículo 63 del Código de Trabajo, además de las contenidas en el Código de Trabajo, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección de patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.
- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, por fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- Observa buenas costumbres durante el trabajo;
- Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, con cualquier motivo;
- Guardar los sectores técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos

administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;

- Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;
- Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites de juicio de desahucio. Pasado dicho término, el juez, a requerimiento de éstos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en forma indicada, ordenará el lanzamiento.

Se prohíbe a los trabajadores:

- Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o cualquier otra condición anormal análoga;
- Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;

- Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

La infracción de estas prohibiciones deben sancionarse, para los efectos del citado Código, únicamente en la forma prevista por el Artículo 77, inciso h), del Código de Trabajo, que estipula “Con causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte: ... h) Cuando infrinja cualquiera de las prohibiciones del Artículo 64, o del reglamento interno 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”.

Así también, el Artículo 168 párrafo segundo del Código de Trabajo, relativo al transporte, estipula “Son también causas justas para que el patrono de por terminados los contratos de esos trabajadores, la infracción de la prohibición que indica el Artículo 64, inciso c) y la falta notoria de espeto que se debe a los pasajeros”.

Por su parte el Artículo 181, inciso d) del Código de Trabajo, referente a navegación, manifiesta “Son causas justas que facultan al patrono para dar por

terminados los contratos de embarco, además de las que enumera el Artículo 67, las siguientes: ... d) La violación del Artículo 64 inciso c)”.

CAPÍTULO II

2. El patrono

2.1 Definición

“En el concepto vulgar y amplio, por patrono se entiende la persona natural o abstracta dueña o propietaria de una explotación agrícola o comercial, donde se presta un trabajo por otras personas. Para Garriguet, patrono es la persona que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, corre con los riesgos y aprovecha los beneficios, unas veces trabajando ella misma y con su propio capital; otras, con capital prestando del cual responde; en ocasiones se contenta con dirigirse el negocio haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros a quienes paga; e incluso se limita a ejercer, en oportunidades, una vigilancia general y encomienda a empleados la dirección efectiva de la empresa. A juicio de Gide, se designa con el nombre de patrono o, mejor dicho, de empresario a quien disponiendo de un instrumento de producción tierra o capital, demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado”⁹.

La empresa no es sólo una unidad económica de producción o distribución de bienes y servicios; es adicionalmente el lugar donde se lleva a cabo la conjugación armónica entre la capital y el trabajo. Lamentablemente, en nuestro medio todavía persiste la convicción y la práctica que para que dicha armonía se dé, es imperativo el concurso de la ley y el mandato constante y rector de los tribunales.

⁹ *Ibid*, pág. 163.

“El patrono debe ser una persona, ya sea individual o jurídica. En el primer caso debe ser civilmente capaz, esto es, mayor de dieciocho años y en goce pleno de sus facultades y derechos; en casos de menores o incapaces, podrá actuar mediante representante legal. En segundo supuesto, la personalidad tuvo que ser otorgada por virtud de la ley, sea esta mercantil o civil, nacional o extranjera”¹⁰.

Patrono, es “Quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él”¹¹.

“En el derecho romano, patrono, que quiere decir padre de la carga (del latín pater onus), era el nombre que en general se asignaba a cuantas personas tenían alguna obligación protectora con respecto a otras, aun siendo inferiores a sus derechos o potestades; tales como el padre con respecto a los hijos y personas sujetas a su autoridad, los patricios en relación con los plebeyos por ellos protegidos, los ciudadanos por sus clientes más singularmente, los manumisores, por los vínculos conservados sobre el esclavo emancipado”¹².

No todo aquel que encargado da trabajo es patrono, ni tampoco el que trabaja es trabajador, al menos son sujetos laborales y político laborales típicos. De ahí que la definición de uno y otro sea necesaria a fin de fijar, con cierta exactitud, los elementos o requisitos indispensables para caracterizarlos.

“En las legislaciones positivas, donde a los patronos se les dan también denominaciones ya arcaicas, cual la de amo, o a la de dueño de empresa, en la ley

¹⁰ Fernández Molina, **Ob. Cit.**; pág. 169.

¹¹ Cabanellas, **Ob. Cit.**; pág. 162.

¹² **Ibid.**, pág.

francesa de 1898, son frecuentes las definiciones del carácter que al patrono corresponde”¹³.

“Es empresario o patrono el individuo o la persona jurídica propietaria o contratista de la obra, explotación industria o servicio donde se representa el trabajo. Se entiende por patrón, o empleador, la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tenga a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en que trabajen obreros o empleados, cualquiera sea su número”¹⁴.

Por tal motivo, patrono es la persona natural o jurídica que proporciona trabajo, por cuenta propia o ajena, para la ejecución y explotación de una obra o empresa, siendo el patrono la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

2.2 Análisis doctrinario

“En nuestro idioma, además de patrono, se emplean los términos de patrón, empresarios, empleador, principal, capitalista, dador de trabajo o de empleo y acreedor de trabajo. Así también se utilizan en el lenguaje corriente, pero rara vez en textos legislativos o en obras doctrinales, los vocablos, antiguos en exceso, y por ello eliminables en un correcto tecnicismo, de amo, dueño, jefe, propietario, responsable, casero, director, y encargado”¹⁵.

¹³ **Ibid.**, pág. 163.

¹⁴ **Ibid.**

¹⁵ **Ibid.**

“De las designaciones mencionadas, la de patrón, aunque usual en algunos países del Caribe y zonas rurales de otras Repúblicas hispanoamericanas, presenta ya caracteres de arcaica; y salvo la ley federal del trabajo México, resulta rara de localizar en la legislación positiva actual. La de principal es sumamente equívoca, por significar primero o superior y jefe o encargado de un establecimiento mercantil o industrial, que puede ser dueño que lo explote o uno de sus empleados, sin carácter patronal alguno. La de capitalista es inadecuada también, porque quienes promueven con su dinero actividades para obtener mayor o menor lucro no siempre lo hacen en explotaciones de ellos mismos y con personal que les está subordinado; basta con ello para pensar en los accionistas de grandes empresas y en los que asocian privadamente con comerciantes o industriales que rigen, con total independencia de tales capitalistas, sus negocios peculiares y las relaciones laborales con sus subordinados. En cuanto a las locuciones dador de trabajador y acreedor de trabajo, de rigurosa técnica jurídica, no han conseguido aclimatarse en el lenguaje usual. Éste ha optado resueltamente por patrono, empresario o empleador”¹⁶.

“La palabra empleador, española sin duda, se ha tomado en lo laboral del francés *employeur* y ha obtenido difusión en Sudamérica. La academia, que se resistió mucho a incorporarla, señala esa preferencia americanista y la equipara sin más a patrono, como persona que emplea a obreros manuales. Surge aquí una contradicción curiosa; porque, si empleador debe corresponderse con empleado, éste es el trabajador que no realiza trabajos manuales”¹⁷.

¹⁶ **Ibid.**

¹⁷ **Ibid.**

Empresario, que es quien organiza, dirige o explota una empresa, encuentra también sus detractores; porque esa caracterización supone una complejidad que es excesivo generalizar y referirla, por ejemplo, a un zapatero remendón que cuente con dos ayudantes y se encuentre instalado en el portal de una casa.

Finalmente, la calificación de patrono no se libra de las objeciones de los autores Barassi y Gide, ponen de relieve que esa voz evoca un poder absoluto en la dirección del trabajo y sobre la persona del trabajador, posición inadmisibles en la actualidad. Pérez Leñero¹⁸ afirma que el concepto de patrono es distinto al de empresario, con diferenciación revelada por su misma etimología; ya que el primero es de contenido moral y de formación profesional, en tanto que el segundo es de contenido económico, que “ve en sus componentes y miembros meros factores de producción”. Sin embargo, en la práctica y en los textos legislativos se confunden uno y otro término, o se utilizan casi industrialmente por lo menos.

En efecto, la palabra empresa fija con más rigor científico y jurídico el conjunto de elementos de la producción, causa por la cual el jefe de la misma, el empresario, puede utilizarse como sinónimo de patrono.

Haciendo un balance de conveniencias y reparos, teniendo en cuenta la finalidad primordial del lenguaje y del tecnicismo, que consiste en entenderse, se aceptan por usuales y explícitos los términos de patrono, empresario, e, incluso, empleador.

¹⁸ **Ibid.**

De señor absoluto y dueño sin límites de la empresa, el patrono ha pasado a ser el director, el jefe principal de ésta, un colaborador en la producción, en la que están representados otros intereses; porque juntamente con los del trabajador figuran los del Estado y los del consumidor, si bien este último no desempeña papel principal en orden a los valores que integran, para la Política Laboral, la producción.

A los patronos o empresarios se les considera como pertenecientes a una clase distinta a la de los trabajadores, con separación en que líneas divisoras son nítidas. Esa diferencia, sin embargo, no resulta del todo exacta; si bien hay patronos o empresarios y trabajadores, no puede decirse que exista una clase patronal y otra trabajadora, está pobre y aquélla rica; pues, en la realidad de los hechos, hay patronos que ganan menos con sus industrias que muchos trabajadores especializados; y son también bastantes los trabajadores que se constituyen en pequeños industriales y contratan los servicios de otros trabajadores, más bien colaboradores que son subordinados de aquéllos.

La distinción entre patrono y trabajador puede hacerse, además por la prestación de servicios y el vínculo de dependencia, por el interés que mueve a unos y a otros: no sólo se siente impulsado por el deseo de cubrir sus mínimas necesidades, si no por el estímulo de aumentar su riqueza; el trabajador estimando remota la posibilidad de una fortuna persigue como fin esencial inmediato la obtención de los medios necesarios para su subsistencia.

Configura una singularidad laboral de los patronos una posibilidad excluida para los trabajadores. Efectivamente, la presentación de éstos tiene que realizarse

personal, físicamente. Por el contrario, por ser una actividad de dirección, donde cabe lo impersonal y lo colectivo, el empresario puede ser un ente abstracto, cual una sociedad, regida por sus directores o gerentes, tal vez sometidos a un sueldo, aunque mayor, de igual fijeza que el del subordinado.

2.3 Análisis jurídico

En el Código de trabajo se repite el término empresa como equivalente de empleador, tal en los Artículos 14, 239, 240, o como en los casos de los Artículos 51 o 241, en que con mejor criterio, se indica empresa o centro de producción. En todo se refiere a la figura del empleador tener su preferencia por los intereses patronales, aún sobre los de los trabajadores, sin que ello implique deslealtad alguna en contra de este segundo grupo que realmente pertenece.

El director de la empresa por lo general desempeña funciones de dirección o vigilancia, por lo que la suerte de la empresa depende en forma más directa de su actuación; correlativamente el empleador debe reservarle una preferente retribución (mejor sueldo), incluye un porcentaje de utilidades u otro tipo de incentivos que lo diferencian de lo personal en general (diferencia que se marca más en aquellos sistemas que no han desarrollado un programa de premios y acceso de los trabajadores a utilidades y acciones). Por ello se espera una mayor dedicación al negocio, lo que lo excluye de laborar y por lo mismo reclamar las horas extraordinarias, aunque sobre lo particular nuestra legislación en el Artículo 124 (Código de Trabajo) haga una mayor referencia a los representantes del patrono.

En las controversias y negociaciones colectivas, debe aceptarse su vinculación con el empleador. Por lo mismo, no puede formar parte de un sindicato o coalición de trabajadores. El Artículo 212 del Código de Trabajo, indica que “no es lícito que pertenezcan a un sindicato de trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores los representantes del patrono y los demás trabajadores análogos que por su alta posición jerárquica dentro de la empresa, estén obligados a defender de modo preferente los intereses del patrono”.

A pesar de las definiciones contenidas en los últimos tres párrafos del Artículo 351 del Código de Trabajo, nuestro sistema positivo tiende a confundir los conceptos de representación, dirección y confianza.

Los tres términos son convergentes y por lo general engloban las calificaciones de los altos empleados. Sin embargo, existen entre sí diferencias que cabe resaltar:

- **Representación**

Es un concepto básicamente civil; el representante actúa frente a terceros o frente a los trabajadores que le siguen en la escala jerárquica descendiente. La representación puede ser de tipo mercantil, tal el caso de un nombramiento; o puede ser de corte civil, como sería un mandato. En cualquier caso debe ser documentarse por escrito y registrarse donde corresponde.

- **Dirección**

Es un concepto que puede derivarse de lo mercantil o de lo administrativo. El director o administrador, es responsable frente al dueño de la empresa o de las operaciones (salvo que sea él mismo). Es quién en forma manifiesta ejercer el *ius variandi* que corresponde al empleador o, dicho de otra forma, es quien dispone de la fuerza laboral en base a la subordinación a la que los trabajadores están sujetos.

- **Confianza**

Es un concepto de contenido más personal y subjetivo. De su actuación depende en alguna medida la seguridad o bienestar de la empresa.

El típico gerente general de una sociedad anónima es representante, por cuanto su nombramiento por antonomasia comprende la representación de la entidad; director en la medida que se trata del puesto administrativo laboral de mayor jerarquía y de su designación se ha de deber a sus atribuciones como administrador; de confianza, que debe entenderse en cuanto a su preparación como sus cualidades personales.

El abogado que es nombrado Mandatario Judicial, será un representante, pero no por esa causa tendrá cargos de dirección. Se debe suponer que en su designación va implícito un elemento de confianza.

La secretaria del gerente general será empleada de confianza, pero no será ni de representación ni de dirección.

El vigilante no tendrá cargos de representación ni de dirección, aunque sí de confianza.

El supervisor de un grupo de trabajadores no necesariamente califica como de especial confianza ni dirección; pero el contexto laboral sí será el representante frente a los trabajadores a los que supervisan.

El concepto de altos empleados, del que hace mucho uso en la doctrina y otras legislaciones, deben ser revisados para su adecuación al sistema guatemalteco, toda vez que ofrece algunas ventajas técnicas.

El Artículo 61 del Código de Trabajo, establece que “además de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus reglamentos y en leyes de previsión social, son obligaciones de los patronos:

- Enviar dentro improrrogable plazo de los dos primeros meses de cada año a la dependencia administrativa correspondiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo del lugar donde se encuentra la respectiva empresa, un informe impreso que por lo menos debe contener estos datos:
- Egresos totales que hayan tenido por concepto de salarios, bonificaciones y cualquier otra presentación económica durante el año anterior, con la debida separación de las salidas por jornadas ordinarias y extraordinarias.
- Nombres y apellidos de sus trabajadores con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación, número de días que haya trabajado cada uno y el salario que individualmente les haya

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

Las normas de este inciso son aplicables al servicio doméstico.

- Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- Guardaran a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en aquellos no usen herramienta propia;
- Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del Código de Trabajo, de sus reglamentos y de las leyes de prevención social, y dar aquellas los informes indispensables que con ese objeto les soliciten.

En este caso, los patronos pueden exigir a dichas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales. Durante el acto de inspección los trabajadores podrán hacerse respetar por uno o dos compañeros de trabajo;

- Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto de las elecciones populares, sin reducción del salario;
- Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado o a la respectiva organización legalmente constituida. En este caso, el sindicato o cooperativa debe comprobar su personalidad jurídica por una sola vez y realizar tal cobro en talonarios autorizados por el Departamento Administrativo de Trabajo, demostrando al propio tiempo, que las cuotas cuyo descuento pida autorizadas por sus estatutos o, en el caso de las extraordinarias, por la asamblea general;
- Procurar por todos los medios a su alcance la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten;
- Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre

dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles;

- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía;
- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan; y
- Conceder licencia con goce de sueldo a los trabajadores en los siguientes casos:
 1. Cuando ocurriere el fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida de hecho el trabajador, o de los padres hijos, tres días.
 2. Cuando contrajera matrimonio, cinco días.
 3. Por nacimiento de hijo, dos días.

4. Cuando el empleador autorice expresamente otros permisos o licencias y haya indicado que éstos serán también retribuidos.
5. Para responder a citaciones judiciales por el tiempo que tome la comparencia y siempre que exceda de medio día dentro de la jurisdicción y un día fuera del departamento de que se trate.
6. Por desempeño de una función sindical, siempre que ésta se limite a los miembros del Comité Ejecutivo y no exceda de seis días en el mismo mes calendario, para cada uno de ellos. No obstante lo anterior el patrono deberá conceder licencia sin goce de salario a los miembros del referido comité Ejecutivo que así lo soliciten, por el tiempo necesario para atender las atribuciones de su cargo.
7. En todos los demás casos específicamente provistos en el convenio o pacto colectivo de condiciones de trabajo.

Se prohíbe a los patronos.

- Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquiera otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o a ingresar unos a otros;
- Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;

- Retener por su voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;
- Dirigir o permitir que se les dirijan los trabajadores en estado de embriaguez bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

CAPÍTULO III

3. Contrato individual de trabajo

3.1 Definición

“El contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el cual una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma”¹⁹.

En tal sentido el contrato individual de trabajo es la relación de una persona frente a otra, la primera presta sus servicios, su mano de obra, su inteligencia o sus conocimientos a otra que, por tales prestaciones, pagará una remuneración o pago en cualquier forma en que lo pacte; el primero se denomina trabajador, y el segundo patrono.

3.2 Análisis jurídico doctrinario

“Los elementos esenciales y personales del contrato individual de trabajo, se subsumen de la siguiente manera:

- Vínculo jurídico.
- Que se preste un servicio o se ejecute una obra en forma personal.

¹⁹ López Sánchez, Luis Alberto, **Derecho de trabajo para el trabajador**, pág. 112.

- Que exista dependencia continuada del trabajador hacia el patrono, de manera tal que la dependencia aislada no cae dentro del concepto de contrato individual de trabajo; como por ejemplo, cuando una persona contrata los servicios de un carpintero para que le fabrique un mueble determinado.
- Que exista dirección inmediata o delegada de uno o varios representantes de él.
- Que a cambio del servicio haya una retribución (salario) y las demás prestaciones de ley, como vacaciones anuales, aguinaldo, etc”²⁰.

En cuanto a las características de esos elementos, el Artículo 18 del Código de Trabajo indica que la delegación de la dirección continuada, al tratarse de gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga éste puede recaer en el propio trabajador.

Lo más importante de esta institución estriba en el hecho de que siempre y cuando concurren sus elementos, aún cuando se le de denominación diferente, se considera contrato de trabajo. Esto es para evitar que se soslaye su naturaleza y se pretenda crear ficticiamente una relación civil o mercantil o de cualquier otra naturaleza, desnaturalizando el contrato de trabajo y así evadir las garantías mínimas que establece el Código de Trabajo, toda vez que patronos inescrupulosos hacen firmar a los empleados contratos como si participasen de un negocio, como el caso que se da frecuentemente con los vendedores o representantes de venta, que les pagan a veces un mínimo sueldo base y una comisión, en otras ocasiones ni siquiera el sueldo base. Pero aún cuando se trata de encubrir la relación de trabajo, en estos casos existe plenamente el contrato de trabajo.

²⁰ **Ibid.**

“En cuanto a los elementos personales del contrato de trabajo, estos son:

- Patronales y/o su representante.
- Trabajador”²¹.

Los contratos individuales de trabajo se dividen en cuanto al tiempo de duración y en cuanto a su forma.

En cuanto a su duración, el contrato puede ser:

- Por tiempo indefinido, cuando no se especifica fecha para su terminación (Artículo 25, inciso a) del Código de Trabajo).
- A plazo fijo, cuando 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 (Artículo 25, inciso b) del Código de Trabajo).
- Por obra determinada, cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada (Artículo 25 inciso c) del Código de Trabajo).

Sobre la anterior clasificación debe advertirse que, la presunción legal establecer que todo contrato de trabajo se tiene por celebrado por tiempo indefinido. Es decir, que este es el supuesto general y las otras dos situaciones son especies de carácter excepcional o accesorio, por lo que cuando no se dice

²¹ **Ibid.**, pág. 115.

plazo, debe entenderse que es por tiempo indefinido. Solamente cuando hay estipulación lícita y expresa en contrario, se puede considerar como celebrado a plazo fijo o por obra determinada. En consecuencia, los contratos clasificados anteriormente, cobran eficacia jurídica cuando así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio. Sin embargo cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos excepcionales, la causa que les dio origen subsisten, se debe entender el contrato por tiempo indefinido.

Esto se debe al carácter imperativo del derecho de trabajo, que es considerada como ley de orden público, según lo establece el Artículo 14 de dicho cuerpo legal.

En cuanto a su forma, el contrato de trabajo puede ser: escrito y verbal. El escrito es aquel que se suscribe atendiendo a todos los requisitos que establecen las leyes de trabajo y previsión social y preferentemente deben extenderse en formularios impresos y autorizados previamente por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Los requisitos de esta forma aparecen en el Artículo 29 del Código de Trabajo y deben extenderse en tres ejemplares, uno que debe quedar en poder de cada parte y la tercera copia, que debe enviarse a la Dirección General de trabajo directamente o por medio de la autoridad administrativa de trabajo mas cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación, según reza el Artículo 28 del mismo Código.

Ahora bien, si en el contrato de trabajo no se especifica con claridad las atribuciones que el trabajador haya de prestar, se entiende que únicamente queda

obligado a aquellas que sean compatibles con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física y que sean del mismo género de los que forman el objeto de la empresa o su giro mercantil o industrial. Esta norma es de carácter permisivo y también aplicable al contrato verbal (Artículo 21 del Código de Trabajo).

La segunda forma del contrato individual de trabajo es la verbal y, como ya se dijo, las normas protectoras al trabajo que rigen al contrato escrito, son aplicables a éste.

CAPÍTULO IV

4. Contrato de servicios profesionales

4.1 Definición

Es un contrato por virtud del cual una persona llamada profesional se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra denominada cliente a cambio de una retribución especificada honorarios.

En tal virtud, para que exista el contrato de servicios profesionales debe haber un profesional en cualquier rama de la ciencia, es decir, una persona que ha estudiado y conoce el campo para el cual es contratado, quien estará en la disposición de poner su inteligencia y conocimiento al servicio de un cliente llamado contratante, en cuyo caso recibirá una paga por el trabajo realizado.

El presupuesto necesario para que exista este tipo de contratos es que el que presta el servicio sea un profesional en el campo de trabajo.

4.2 Diferencias con el contrato de trabajo

No hay relación laboral entre el profesional y la persona a quien le presta sus servicios.

En el contrato de trabajo el patrono o propietario del negocio contrata personal para que labore en la empresa, a cambio de recibir un sueldo, salario o

pago en forma diaria, semanal, quincenal o mensual, teniendo un pago estipulado de antemano a cambio del trabajo a efectuar.

En este sentido el contrato de trabajo es una forma contractual entre patrono y trabajador; imponiendo el pago o salario, el patrono por ser la parte fuerte de la relación laboral y ser económicamente poderoso en el negocio al que presta los servicios el trabajador, se sabe de antemano el sueldo que devengará la parte débil de la relación contractual. Al terminar dicha relación laboral, el trabajador tiene derecho a las prestaciones que estipula el Código de Trabajo.

Mientras tanto en el contrato de servicios profesionales, entre el patrono y el prestador de servicios llegan a un mutuo acuerdo sobre la cantidad a pagar por parte del patrono, el tipo de trabajo a desarrollar y el tiempo en que se pueda cancelar la relación de trabajo.

En este tipo de trabajo no es el patrono el que impone el pago, es el prestador de servicios profesionales quien propone el cobro, llegando a un acuerdo entre ambos si existen desavenencias con relación al pago. La forma de pago es convenida por las partes y al terminar la relación contractual el prestador de servicios profesionales no tiene derecho a las prestaciones que impone el Código de Trabajo.

4.3 Elementos del contrato de servicios profesionales

“Se pueden considerar como elementos del contrato de servicios profesionales los siguientes:

- **Personales:** El que presta el servicio debe ser profesional en alguna de las ramas de la ciencia, técnica o arte; y el cliente.
 - **Reales:** Prestación de un servicio y los honorarios
 - **Formales:** Consentimiento de ambos en el pago y labor a desarrollar.
- La relación contractual puede ser en forma expresa o tácita”²².

4.4 El contrato de servicios profesionales en la legislación guatemalteca

Los servicios profesionales se encuentran regulados en los Artículos 2027 al 2036 del Código Civil.

En la legislación civil se estipula que los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres de contratar sobre honorarios y condiciones de pago. A falta de convenio, la retribución del profesional se regulará de conformidad con el arancel respectivo y, si no lo hubiere, será fijada por el juez, tomando en consideración la importancia y duración de los servicios y las circunstancias económicas del que debe pagarlos.

El profesional tiene derecho, además de la retribución, a que se le paguen los gastos que haya hecho con motivo de los servicios prestados, justificándolos y comprobándolos debidamente.

Si varias personas encomendaran un negocio o solicitaren servicios profesionales en un mismo asunto, serán solidariamente responsables por el pago de los honorarios y gastos causados por tal motivo.

²² Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 86.

Asimismo, cuando varios profesionales hubieren prestado 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 éxito o resultado del negocio o asunto en el cual hubieren intervenido.

El profesional está obligado a prestar sus servicios con toda dedicación y diligencia y con arreglo a las prescripciones de la ciencia o arte de que se trate, siendo responsable de los daños y perjuicios que cause por dolo, culpa o ignorancia inexcusable, o por la divulgación de los secretos de su cliente.

Cuando un profesional no pueda continuar prestando sus servicios, deberá avisar con la debida anticipación, según la naturaleza del trabajo, a la persona que lo contrató, quedando responsable de los daños y perjuicios si se reparare sin dar aviso y dejar persona competente que lo sustituya.

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

Las personas que, sin tener título facultativo o autorización legal, prestaren servicios profesionales para los cuales la ley exige ese requisitos, además de incurrir en las penas respectivas, no tendrán derecho a retribución y serán responsables de los daños y perjuicios ocasionados.

CAPÍTULO V

5.1. La simulación en la legislación civil

5.1. Definición

“Del latín *simul* y *actio*, palabras que indican alteración de la verdad; ya que su objeto consiste en engañar acerca de la auténtica realidad de un acto. Ficción, imitación, hipocresía, simulación”²³.

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

La diferencia radical que existe entre la simulación y la reserva mental estriba en que ésta se hace para inducir a error a quien va dirigida la declaración y, en cambio la simulación, es la discordancia preordenada con la otra parte y concertada con ella a fin de engañar a los terceros. También se diferencia de los negocios fiduciarios en que éstos son perfectamente queridos y reales, en tanto que la simulación no lo es siempre. De los fraudulentos, que son un medio de eludir la ley, que, sin embargo, autoriza algunos supuestos de simulación, en tanto no sea absoluta. De los actos aparentes, por cuanto los negocios simulados son verdaderas figuras jurídicas. Y de la falsedad, que altera el elemento objetivo del negocio, mientras la simulación tan sólo disfraza el consentimiento.

²³ Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit.**, pág. 167.

²⁴ Ferrara, Francisco, **La simulación de los negocios jurídicos**, pág. 159.

La última equiparación, aun usual, integra un antagonismo, pues en la simulación se exhibe la apariencia de algo inexistente, mientras en la disimulación se encubre la realidad que no se quiere dar a conocer. Disimulación es la del soldado que se coloca ramaje en el uniforme para que la aviación enemiga lo tome por un arbusto; mientras es simulación la de un gran movimiento nocturno de camiones, con los faros encendidos para hacerle creer al adversario en la inminencia del ataque en punto que no va ser objeto de la verdadera ofensiva. Claro que las ideas se encadenan, porque en lo primero hay como medio la simulación de una planta; y en lo segundo cual finalidad la disimulación del propósito verdadero.

Para Escrihe, el objeto de la simulación consiste en engañar; y desde este punto de vista se halla comprendida en el nombre general de fraude del cual no se diferencia sino como especie del género. Para la simulación se precisa el concurso de muchos contrayentes contra el otro.

De acuerdo al Artículo 1285 del Código Civil “La simulación es absoluta cuando la declaración de voluntad nada tiene de real; y es relativa, cuando a un negocio jurídico se le da una falsa apariencia que oculta su verdadero carácter”.

5.2 Características

Conforme al Artículo 1282 del Código Civil, la simulación tiene lugar:

- Cuando se cubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza;

- Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o no se ha convenido entre ellas; y
- Cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, para mantener desconocidas a las verdaderamente interesadas.

5.3 Análisis jurídico

La simulación absoluta no produce ningún efecto jurídico. La simulación relativa, una vez demostrada, producirá los efectos del negocio jurídico encubierto, siempre que su objeto sea lícito.

La simulación no anula el negocio jurídico cuando no tiene un fin ilícito ni causa perjuicio a ninguna persona.

La acción de simulación es imprescriptible entre las partes que simularon y para los terceros perjudicados con la simulación.

El Artículo 1289 del Código Civil, estipula que “Si la persona favorecida por la simulación ha transferido a otro sus derechos, la acción contra el tercero sólo será admisible si la transmisión tuvo lugar a título gratuito. Si la transmisión se operó a título oneroso, la revocación sólo será posible, si el subadquirente obró con mala fe”.

Para Escriche, “el objeto de la simulación consiste en engañar; y desde este punto de vista se halla comprendida en el nombre general de fraude del cual no se

diferencia sino como especie del género. Para la simulación se precisa el concurso de muchos contrayentes contra el otro”²⁵.

La simulación, de descubrirse y alegarse, puede constituir causa de nulidad de los actos jurídicos, por atentar casi siempre contra un precepto de orden público, o por la lógica de no poder tener realidad lo que las partes no han querido en verdad. Tiene por lo común a evitar el cumplimiento de ciertas obligaciones; como eludir impuestos sucesorios al poner los padres ya entrados en años a nombre de sus hijos las nuevas adquisiciones que hagan de fincas

²⁵ Cabanellas, **Ob. Cit.** pág.168.

CAPÍTULO VI

6. Prestaciones laborales

6.1 Concepto

Las prestaciones laborales son aquellos derechos que adquiere el trabajador por la venta de su mano de obra, por las cuales percibe un salario y otras ventajas que por ley o por convenio se le confieren, estimulando su sacrificio por las labores prestadas, obteniendo además algunas ventajas sociales para él y su familia.

6.2 Definición

“La prestación objeto de un contrato puede consistir en la entrega de una cosa o en el cumplimiento de un hecho positivo o negativo susceptible de apreciación pecuniaria”²⁷.

Por su parte prestación social es “Refiriéndose a lo políticolaboral, es cada uno de los servicios del Estado, instituciones públicas o empresas privadas deben dar a sus empleados”²⁸.

²⁷ Cabanellas, Guillermo. **Ob. Cit.**, pág. 384.

²⁸ **Ibid.**

6.3 Clases de prestaciones laborales

Además del salario que recibe el trabajador por la prestación de su mano de obra, la ley establece las siguientes prestaciones sociales y económicas:

- **Salario mínimo:** El Artículo 88 del Código de Trabajo lo define de la siguiente manera “Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos”. Por lo tanto el salario mínimo es la remuneración mínima que percibe el trabajador por el trabajo realizado, el cual está fijado en la ley, regulado en el Acuerdo Gubernativo 640-95, del 5 de diciembre de 1995, y Acuerdo Gubernativo 459-2002, entró en vigor 1 de enero del año 2003; y, en los Artículos 103 al 115 del Código de Trabajo.
- **Ventajas económicas:** El Artículo 90, párrafo quinto, del Código de Trabajo, estipula “Asimismo, las ventajas económicas, de cualquier naturaleza que sea, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.
- **Descansos semanales:** Después de cada semana de trabajo, el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado (Artículo 126 del Código de Trabajo).

- **Días de asueto:** El trabajador tiene derecho de gozar de los días de asueto con goce de salario (Artículo 127 del Código de Trabajo).
- **Vacaciones:** Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles (Artículo 130 del Código de Trabajo).
- **Aguinaldo:** El aguinaldo para los trabajadores del Estado, se encuentra regulado en el Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado); mientras que el aguinaldo para los trabajadores del sector privado se encuentra regulado en el Decreto Número 76-78 del Congreso de la República de Guatemala (Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado). La primera estipula que los funcionarios, empleados y demás personas de los Organismos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a aguinaldo en la forma siguiente: El cincuenta por ciento en la primera quincena de diciembre de cada año y el cincuenta por ciento restante, durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. En el segundo se estipula que todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos a la parte proporcional correspondiente.

- **Bonificación:** La bonificación se encuentra regulada en los Decretos 78-89 del Congreso de la República de Guatemala (Bonificación - Incentivos al Sector Privado), de fecha diez y nueve de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve; y Decreto Número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala (Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público). El primero regula la bonificación-incentivo para los trabajadores del sector privado, otorgando los empleadores privados una bonificación incentivo no menor de sesenta y siete centavos con veinticinco centésimas de centavos de quetzales para las actividades agropecuarias y de sesenta y cuatro centavos con trescientos setenta y cinco milésimas de centavos de quetzal en las demás actividades, que deberá ser cancelada por la hora ordinaria efectiva, pagada diariamente en forma semanal, quincenal o mensual, de acuerdo a la forma de pago de la empresa. La segunda manifiesta que se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago de sus trabajadores de una bonificación anual equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta prestación es adicional e independiente al aguinaldo anual que obligatoriamente debe pagar al trabajador. La bonificación anual será equivalente al cien por ciento del salario o sueldo ordinario devengado por el trabajador en un mes, para los trabajadores que hubieren laborado al servicio del patrono, durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de pago. Esta bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año.
- **Día de la madre:** El Decreto Número 1794 del Congreso de la República de Guatemala, de fecha cinco de octubre de mil novecientos sesenta y ocho,

declara el día de la madre el diez de mayo de cada año, teniendo las madres asueto y con derecho al pago del salario.

- **Período de lactancia:** Regulado en el Reglamento para el Goce del Período de Lactancia, de fecha 15 de enero de 1973. Toda madre en época de lactancia puede disponer en los lugares en donde trabaja, de media hora de descanso dos veces al día con el objeto de alimentar a su hijo; el período de descanso con motivo de la lactancia se fija en diez meses a partir del momento del parto, éste período podrá ampliarse por prescripción médica, pero en ningún caso podrá exceder de doce meses después del parto.

6.4 Control que debe ejercer la Inspección General de Trabajo

En la actualidad las empresas privadas, presionan al trabajador para que firme un contrato de servicios profesionales, para que el patrono pueda evadir el pago de las prestaciones a que se tiene derecho, sin embargo el laborante es un trabajador regular y de trabajo fijo, y no prestador de servicios profesionales.

Asimismo, muchas instituciones del Estado, se han ligado a contratar a cualquier trabajador a que labore bajo servicios profesionales, también con el hecho de evadir las prestaciones a que tiene derecho, por lo tanto el mismo Estado viola los derechos del trabajador.

El problema consiste en que al contratar a cierta persona o personas para que laboren bajo el rubro de servicios profesionales, ésta no tiene derecho a ninguna prestación, ni derecho a la seguridad social, ocasionándose con ello que el

trabajador al terminar el contrato, el patrono no le pague ninguna prestación, ni tenga derecho a la seguridad social, en detrimento de él y de la familia que depende del mismo.

La Inspección General de Trabajo, como institución que vela porque se hagan cumplir los derechos del trabajador, tendría que regular el control de los contratos de servicios profesionales, para impedir que se vulneren los derechos laborales.

Esta institución debe notificar a los patronos de enviar las listas de personas que laboran bajo el rubro de servicios profesionales, para que los inspectores de trabajo citen a los laborantes de estos servicios para investigar si en realidad se trabaja por servicios profesionales o la persona es trabajador fijo de la empresa.

La Inspección General de Trabajo está obligada a sancionar al patrono que varíe la forma del contrato laboral, y que trate de evadir las prestaciones laborales; asimismo los tribunales de trabajo deben investigar cuando exista una demanda si en realidad el trabajador presta su fuerza de trabajo bajo la simulación de servicios profesionales, evitando que se vulneren los derechos laborales y obligando al patrono a que pague las prestaciones a las que está obligado.

CONCLUSIONES

1. El contrato de servicios profesionales contiene muchas diferencias con el contrato de trabajo. En el contrato de trabajo, el patrono impone el salario y la forma de pago, mientras que en el contrato de servicios profesionales, el cliente y el prestador de servicios de común acuerdo convienen sobre la cantidad y forma de pago, además es por tiempo convenido entre las partes y el trabajo específico que deberá realizarse, el trabajo es dirigido de conformidad con las normas contractuales, siendo independiente el prestador de los servicios, no teniendo derecho a prestaciones laborales.
2. En la actualidad cualquier empresa hace al trabajador firmar un contrato de servicios profesionales, para evadir las prestaciones que indica el Código de Trabajo.
3. Por medio del contrato de servicios profesionales, una persona profesional en cualquier rama, ciencia o arte, presta un servicio a un cliente a cambio de un pago que previamente establecen las partes.
4. El que presta un servicio profesional no tiene derecho a las prestaciones que indica el Código de Trabajo.
5. El trabajador directo de una empresa, al terminar la relación laboral, tiene el derecho a las prestaciones reguladas en el Código de Trabajo.

RECOMENDACIONES

1. La Inspección General de Trabajo debe supervisar a las empresas, controlando los contratos de trabajo y verificando que los contratos de servicios profesionales son reales y no simulados, como protección al trabajador, en lo relacionado a los contratos de servicios profesionales.
2. Tiene que ejercerse el principio de tutelaridad para obligar al patrono al pago de las prestaciones laborales, evitando que por medio del contrato de servicios profesionales se evadan.
3. La Inspección General de Trabajo debiera hacer pública las circunstancias que dan lugar al contrato de servicios profesionales, instando al trabajador para que denuncie cuando haya anomalías.
4. Concientizarse al patrono para que no evada las prestaciones de los trabajadores, evitando la mala práctica de hacer que firmen contratos de servicios profesionales, no siendo profesionales.
5. La Inspección General de Trabajo tiene que solicitar a las empresas que remitan los contratos de servicios profesionales para ser investigados.
6. El Estado está obligado a intervenir para hacer cumplir al patrono con el pago de sus prestaciones.

BIBLIOGRAFÍA

- ALVARADO, Huberto. **En torno a la lucha de clases en la revolución de octubre.** Revista Alero, USAC. Mensual, No. 8 (agosto 1981).
- AREAL, Leonardo Jorge, y FENOCHIETTO, Carlos Eduardo. **Manual de derecho procesal Civil.** México: Ed. América, 1989.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1989.
- Centro Hispánico De La Cultura. **Diccionario hispánico universal.** Panamá: Ed. Volcán, 1982.
- CHIOVENDA, Guisseppe. **Derecho civil.** Madrid, España: Ed. Reus, S.A., 1987.
- DE BUENO L., Néstor. **Derecho de trabajo.** México: Ed. Porrúa, 1977.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mejicano del trabajo.** México: Ed. Porrúa, S.A., 1997.
- DE PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho.** México: Ed. Porrúa, 1977.
- DEL CID PALENCIA, Thelma Noemí. **La necesidad de regular la condena en costas en el proceso de trabajo.** Guatemala: Ediciones y Servicios, 1984.
- ESCOBAR ORTIZ, Silvia Lucrecia. **Crítica legislativa y práctica del impulso de oficio en los procedimientos penales, laborales y económico coactivos guatemalteco.** Guatemala: Ediciones y Servicios, 1993.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 2002.
- Fundación Tomás Moro. **Diccionario jurídico espasa.** Madrid, España; Ed. Espasa Calpe, S.A., 1999.

GONZÁLEZ CARDOZA, Carlos. **Problemas en la legislación laboral**. XIV Congreso Jurídico Guatemalteco. Colegio de Abogados y Notarios de Guatemala. Ponencias. Guatemala, 1991.

Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo. **El movimiento obrero en las Américas**. Washington: Ed. American, 1968.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. Guatemala: Ed. Universitaria de Guatemala, 1983.

LÓPEZ SÁNCHEZ, Luis Alberto. **Derecho de trabajo para el trabajador**. Guatemala: Impresos Industriales, 1985.

MONT ARREAGA, Irma. **Problema de la definición del derecho**. Guatemala: Impresiones Mayté, 1984.

Legislación:

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

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

Código Civil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 106, 1963.

Código Procesal Civil y Mercantil. Enrique Peralta Azurdia, Jefe de Gobierno de la República de Guatemala, Decreto Ley 107, 1964.

Código de Trabajo. Congreso de la República de Guatemala, Decreto Número 1441, 1971.