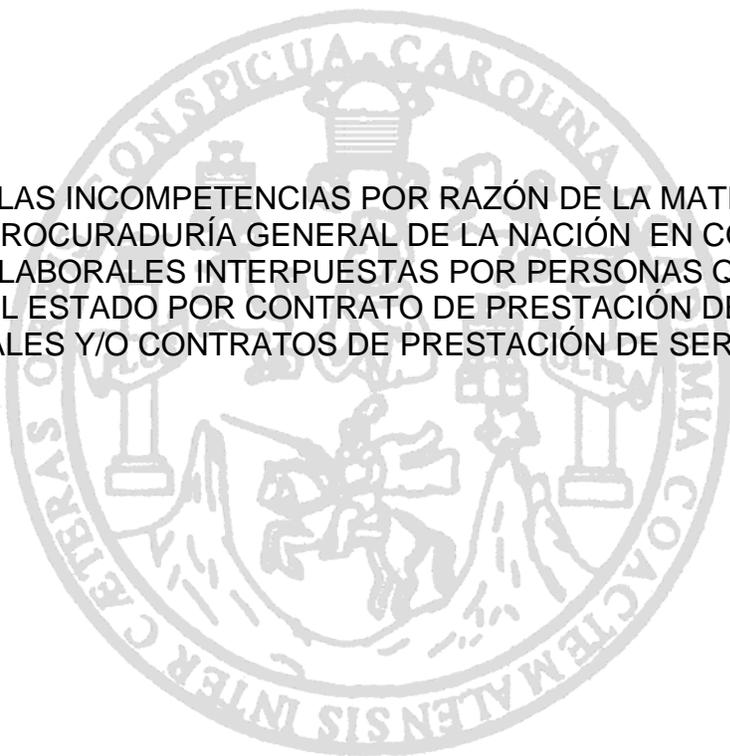


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES



ANÁLISIS DE LAS INCOMPETENCIAS POR RAZÓN DE LA MATERIA PLANTEADAS  
POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN EN CONTRA DE LAS  
DEMANDAS LABORALES INTERPUESTAS POR PERSONAS QUE TRABAJARON  
PARA EL ESTADO POR CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS  
PROFESIONALES Y/O CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS

JOHNNY ESTUARDO PINEDA RUANO

GUATEMALA, JUNIO 2006

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

ANÁLISIS DE LAS INCOMPETENCIAS POR RAZÓN DE LA MATERIA PLANTEADAS  
POR LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN EN CONTRA DE LAS  
DEMANDAS LABORALES INTERPUESTAS POR PERSONAS QUE TRABAJARON  
PARA EL ESTADO POR CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS  
PROFESIONALES Y/O CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOHNNY ESTUARDO PINEDA RUANO

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Junio de 2006

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

DECANO: Lic. Amílcar Bonerge Mejia Orellana.  
VOCAL I: Lic. Cesar 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. Avidan Ortiz Orellana.

**TRIBUNAL QUE PRÁCTICO  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Lic. Sáulo de León Estrada.  
Vocal: Licda. Silvia Marilú Solórzano de Sandoval.  
Secretario: Lic. Héctor Antonio Roldan Cabrera.

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Guillermo Díaz Rivera.  
Vocal: Lic. Juan Ramiro Toledo Álvarez.  
Secretario: Licda. Aura Marina Chang Contreras.

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y el 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).

## DEDICATORIA

- A DIOS: Que con su infinito poder me permitió hoy culminar con éxito esta etapa importante de mi vida.
- A MIS PADRES: ANGÉLICA RUANO DE PINEDA y RIGOBERTO PINEDA, como un pequeño reconocimiento a su esfuerzo, ejemplo, guía y amor, gracias por tanto apoyo.
- A MIS ABUELOS: LISANDRO RODRÍGUEZ CRUZ (Q.E.P.D.), NAZARIO RUANO HERNÁNDEZ (Q.E.P.D.), y muy en especial a MARIA MARGARITA ROSSAL VDA. DE RODRÍGUEZ (Q.E.P.D.), mi querida MAMA GUITA, por desbordar tanto amor hacia mí.
- A MI ESPOSA: Licda. ERICKA EUGENIA CAJAS JUÁREZ, perdón por tantos errores, e infinitas gracias por tu apoyo, paciencia y comprensión, y por ser el cimiento de este triunfo. **TE AMO.**
- A MIS HIJOS: LUIS ESTUARDO Y LOURDES TAH AIS PINEDA CAJAS, por ser mi fuente de inspiración y mis ganas de vivir, este triunfo va dedicado especialmente para ustedes, mis dos amores.
- A MI HERMANA: MARGARITA AZUCENA PINEDA RUANO, gracias.
- A MIS TÍOS: CESAR HÉCTOR LÓPEZ y muy en especial a ADELFA LÓPEZ, gracias por tanto apoyo, amor y comprensión.
- A LAS FAMILIAS: CAJAS JUÁREZ, CAJAS MENDOZA, HINESTROZA LUNA, HINESTROZA GROTEMBORG agradecimientos por la amistad y apoyo brindado.

A MIS AMIGOS:

JORGE HINESTROZA, LUIS HINESTROZA, EDGAR COY, ALFONSO HERNÁNDEZ, ERICK CHACÓN, Licda. BETTY ABRIL, ZIOMARA HIDALGO, Licda. SHENY ABRIL, Lic. EDGAR CÓRDOVA, MANUEL PÚ, MIGUEL MEJÍA, JOSÉ MEJÍA, JUAN ORDÓÑEZ, CARLOS AJÚ, DON WAYO, DELFINO MENDOZA por su amistad y apoyo.

A:

Los profesionales que coadyuvaron en la elaboración del presente trabajo de investigación.

A:

La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala, y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.

# ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

## CAPÍTULO I

### Características ideológicas que forman el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco

1.1. Tutelaridad del derecho de trabajo.....	4
1.2. El derecho laboral como un mínimo de garantías.....	7
1.3. Realista.....	9
1.4. Objetivo.....	10
1.5. Necesario.....	11
1.6. Imperativo.....	11
1.7. El derecho de trabajo es hondamente democrático.....	13

## CAPÍTULO II

### Jurisdicción y competencia

2.1. Origen de la jurisdicción y competencia.....	15
2.1.1. Origen de la jurisdicción.....	15
2.1.2. Origen de la competencia.....	16
2.2. Poderes de la jurisdicción y clases de competencia.....	18
2.2.1. Poderes de la jurisdicción.....	18
2.2.2. Clases de competencia.....	20

	<b>Pág.</b>
2.3. Definición de jurisdicción y competencia.....	29
2.3.1. Definición de jurisdicción.....	29
2.3.2. Definición de competencia.....	31

## **CAPÍTULO III**

### Contrato de trabajo

3.1. Origen del contrato de trabajo.....	33
3.2. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo.....	34
3.2.1. Teoría del arrendamiento.....	36
3.2.2. Teoría de la compraventa.....	38
3.2.3. Teoría de la sociedad.....	40
3.2.4. Teoría del mandato.....	42
3.2.5. Teoría del contrato mixto.....	44
3.2.6. Teoría del contrato de trabajo como un contrato autónomo.....	48
3.3. Características del contrato de trabajo.....	50
3.3.1. Consensual.....	50
3.3.2. Carente de solemnidad.....	51
3.3.3. Bilateral o sinalagmático.....	53
3.3.4. Oneroso.....	53
3.3.5. Personal.....	54
3.3.6. Principal.....	55
3.3.7. De tracto sucesivo.....	55
3.3.8. Conmutativo.....	56
3.3.9. Autónomo.....	56
3.4 Clases de contrato de trabajo.....	56
3.4.1. Por el número de trabajadores que lo celebran.....	57

	<b>Pág.</b>
3.4.2. Atendiendo a la duración de contrato.....	59
3.4.3. Por su forma.....	60
3.4.4. Por la naturaleza de la energía prestada.....	62
3.4.5. Por el objeto de la prestación.....	63
3.4.6. Por el carácter de la retribución.....	64
3.4.7. Por el territorio donde se presta el trabajo.....	66
3.4.8. Por la estabilidad de la prestación.....	66
3.4.9. Por el horario de trabajo.....	68
3.4.10. Por el lugar de la prestación.....	69
3.4.11. Por el consentimiento.....	70
3.4.12. Por la persona que realiza el trabajo o trabajo que se presta.....	71
3.5. Definición de contrato de trabajo.....	78
3.6. Elementos del contrato de trabajo.....	85
3.6.1. Elementos generales.....	85
3.6.2. Elementos especiales.....	94

## **CAPÍTULO IV**

### Contrato de prestación de servicios profesionales

4.1. Los profesionales.....	103
4.2. Antecedentes históricos del contrato de prestación de servicios profesionales.....	104
4.3. Naturaleza jurídica del contrato de prestación de servicios profesionales.....	105
4.3.1. Corriente civilista.....	105
4.3.2. Corriente laboralista.....	107

	<b>Pág.</b>
4.3.3. Corriente administrativa.....	109
4.4. Características del contrato de prestación de servicios profesionales.....	110
4.4.1. Consensual.....	110
4.4.2. Bilateral.....	110
4.4.3. Oneroso.....	111
4.4.4. Personal.....	111
4.4.5. Principal.....	112
4.4.6. De tracto sucesivo.....	112
4.4.7. Conmutativo.....	112
4.4.8. Autónomo.....	113
4.5. Elementos del contrato de prestación de servicios profesionales.....	113
4.5.1. Elementos personales.....	114
4.5.2. Elementos reales.....	118
4.5.3. Elementos formales.....	122
4.6. Definición del contrato de prestación de servicios profesionales.....	124
4.6.1. Definición del contrato de prestación de servicios profesionales desde el punto de vista de los profesionales que ejercen su profesión en forma liberal.....	124
4.6.2. Definición del contrato de prestación de servicios profesionales desde el punto de vista de los profesionales que ejercen su profesión en relación de dependencia.....	125
4.6.3. Definición del contrato de prestación de servicios profesionales desde el	

punto de vista de los profesionales que ejercen su profesión en forma mixta.....	126
---	-----

## CAPÍTULO V

### El contrato de prestación de servicios profesionales desde el punto de vista laboral

5.1. Aplicación del principio <i>in dubio pro operario</i> al contrato de prestación de servicios profesionales.....	128
5.2. Sometimiento de los conflictos que surgen de los contratos de prestación de servicios profesionales y/o contratos de prestación de servicios técnicos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social.....	130
5.3. Relaciones laborales que devienen del contrato de prestación de servicios profesionales y/o contrato de prestación de servicios técnicos.....	140
5.3.1. Imposición por parte del Estado, en su calidad de patrono, de una jornada de labores.....	140
5.3.2. Pago por parte del Estado, en su calidad de patrono, de una retribución.....	141
5.3.3. Forma de cálculo de las retribuciones que paga el Estado, en su calidad de	

	<b>Pág.</b>
patrono, a los profesionales y/o técnicos que laboran bajo este tipo de contrato.....	142
5.3.4. Descansos semanales estipulados en el contrato de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos.....	143
5.3.5. Días de asueto estipulados en el contrato de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos.....	144
5.3.6. Vacaciones estipuladas en el contrato de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos.....	145
5.4. Contrato de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos como un medio utilizado por el Estado, en su calidad de patrono, para evadir los derechos laborales que garantizan a los trabajadores la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes de naturaleza laboral.....	146
5.4.1. Beneficios laborales que son coartados por el contrato de prestación de servicios profesionales a las personas contratadas bajo esa figura legal.....	149
5.5. Análisis de las incompetencias por razón de la materia planteadas por la Procuraduría General de la Nación en contra de las demandas laborales sustentadas en contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos.....	162
5.5.1. Clases de competencia que regula la legislación guatemalteca.....	162
5.5.2. Análisis de los fundamentos de la Procuraduría General de la Nación para plantear las incompe-	

tencias por razón de la materia en contra de las demandas laborales sustentadas en contratos de prestación de servicios profesionales.....	165
5.5.3. Análisis del surgimiento de los contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos en el Estado.....	166
5.5.4. Forma de plantear las incompetencias por razón de la materia por parte de la Procuraduría General de la Nación en contra de las demandas laborales sustentadas en contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos.....	168
5.5.5. Momento procesal en que la Procuraduría General de la Nación procede a interponer la cuestión de competencia por razón de la materia en contra de las demandas laborales sustentadas en contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos.....	170
5.5.6. Trámite de las incompetencias por razón de la materia planteadas por la Procuraduría General de la Nación en contra de las demandas laborales sustentadas en contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos.....	171
5.5.7. Resolución de las incompetencias por razón de la materia planteadas por la Procuraduría General de la Nación en contra de las demandas laborales sustentadas en contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos.....	172
5.5.8. Consecuencias de declarar con lugar las incompetencias por razón de la materia planteadas por la Procuraduría General de la	

**Pág.**

Nación en contra de las demandas laborales sustentadas en contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos.....	173
CONCLUSIONES.....	177
RECOMENDACIONES.....	181
APÉNDICE.....	183
BIBLIOGRAFÍA.....	189

## INTRODUCCIÓN

La historia de nuestro país esta marcada por un constante abuso de la clase pudiente, entiendase los dueños de los medios de producción, con respecto a la clase obrera. Al entrar en vigencia el presente Código de Trabajo, se registra un acontecimiento que quizá nunca se vuelva a repetir, por fin la clase obrera tenia los medios legales, representados en un cuerpo legal sumamente moderno para su época, para poder defender sus intereses frente a los patronos. A pesar de que ha sufrido muchas reformas cuyo objetivo fue coartar esos beneficios para los trabajadores, aún continua siendo uno de los más modernos de la actualidad, dicho acontecimiento definitivamente vino a marcar una pauta y su consecuencia fue mejores condiciones laborales para los trabajadores guatemaltecos.

Hago referencia al Código de Trabajo porque esta íntimamente ligado al tema central del presente trabajo de tesis, ya que en el se basan las demandas laborales interpuestas por personas que trabajaron para el Estado en base a un contrato de prestación de servicios profesionales.

Este tipo de contrato es actualmente la manzana de la discordia en los juzgados laborales, debido a que al interponer una demanda basada en este contrato, los juzgados laborales proceden a darle audiencia a la Procuraduría General de la Nación, quién actúa en su calidad de representante legal del Estado. Al evacuar la audiencia interpone una acción de incompetencia por razón de la materia, aduciendo que el contrato de prestación de servicios profesionales es un contrato administrativo,

por lo tanto el órgano competente para conocer es el tribunal de lo contencioso administrativo.

Es aquí en donde surge el tema central del presente trabajo de tesis, “Análisis de las incompetencias por razón de la materia planteadas por la Procuraduría General de la Nación en contra de las demandas laborales interpuestas por personas que trabajaron para el Estado por contrato de prestación de servicios profesionales y/o contrato de prestación de servicios técnicos”,

La intención de realizar la presente investigación nació al ver la injusticia que se cometen contra estas personas, al negárseles las prestaciones laborales que se han ganado con su trabajo diario, y que el Estado evita pagar, basado en que no se les contrató por medio de un contrato laboral, sino por medio de un contrato de prestación de servicios profesionales.

Durante esta investigación, me di cuenta de que el Estado desempeña un papel de patrono en esta relación profesional, y que estas personas, a pesar de que efectivamente son profesionales y/o técnicos, son personas que se encuentran en relación de dependencia, reciben una retribución periódica por su labor, tienen una jornada de labores, se sujetan a las reglas impuestas por el Estado para desempeñar su labor, además, tienen periodos de descanso anual, pagos extraordinarios al final del año y a mediados del mismo, lo que constituiría el aguinaldo y la bonificación anual, por lo tanto, estos profesionales, a mí criterio tienen la calidad de trabajadores, lo anterior contradice lo establecido en el Artículo 2,027 del Código Civil, el cual establece:

“Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago”, esto quiere decir que el ordenamiento civil se aplica exclusivamente a los profesionales que ejercen su profesión en forma liberal, por lo tanto los profesionales que se encuentran en relación de dependencia quedaría excluidos de la regulación civil.

Lo anterior se basa en las teorías sobre la forma en que los profesionales desempeñan su profesión, a saber: Teoría de los profesionales que ejercen su profesión en forma liberal, que como su nombre lo indica, ejercen en forma libre su profesión, contratando sus servicios con cualquier persona, llamada cliente, que lo consideren conveniente, cobrando por ello los honorarios que considere conveniente y que sean aceptados por el cliente, siendo esta teoría la que se encuentra regulada en el Código Civil. También tenemos la teoría de los profesionales que ejercen su profesión en calidad de dependencia, esta teoría se refiere a los profesionales que laboran para un patrono como cualquier trabajador, y es precisamente esta teoría la que sirve de fundamento al presente trabajo de tesis. También tenemos la teoría ecléctica, la cual se refiere a los profesionales que trabajan medio tiempo en relación de dependencia y el resto del tiempo ejercen su profesión en forma liberal.

En el presente trabajo se demostrara que las incompetencias por razón de la materia planteadas por la Procuraduría General de la Nación en contra de la demandas laborales interpuestas por personas que trabajaron para el Estado en base a un contrato de prestación de servicios profesionales carecen de fundamento, debido a que el Estado uso una figura civil, a una relación de naturaleza laboral y pretende

resolver los conflictos que surjan de ella en base al ordenamiento administrativo, algo a todas luces ilegal. Además, se demostrara la naturaleza laboral de este tipo de contratos, y por ende, la competencia que los tribunales laborales deben de tener sobre los conflictos que surjan de ellos.

El presente trabajo se ha estructurado en cinco capítulos de la siguiente manera:

En el primer capítulo se realizo un estudio de las características ideológicas que forman el ordenamiento laboral guatemalteco, los cuales deben de regir los conflictos de naturaleza laboral. En el segundo capítulo se realizo un estudio de la jurisdicción y la competencia, diferenciándolas de una manera clara y precisa, para evitar confusiones con las mismas. En el tercer capítulo analizamos el contrato de trabajo, desde sus orígenes hasta llegar a una definición propia del mismo. En el cuarto capítulo hablamos sobre el contrato de prestación de servicios profesionales, haciendo énfasis en las teorías que tratan de explicarlo. En el quinto capítulo se estudia el contrato de prestación de servicios profesionales desde el punto de vista laboral, haciendo referencia especialmente a los profesionales que laboran en relación de dependencia para el Estado en base a esta tipo de contratos.

## CAPÍTULO I

### 1. Características ideológicas que forman el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco

Antes de discutir sobre las características ideológicas, es necesario tener una idea de lo que es el ordenamiento jurídico, que dicho de otra forma, no es más que la definición de lo que es el derecho, como lo menciona el tratadista Luigi de Litala citado por Lopez Larrave: “El derecho es un conjunto de normas que regulan la actividad humana en la vida individual y social.....”<sup>1</sup>

A mí criterio el ordenamiento jurídico no es más que el conjunto de normas jurídicas de carácter constitucional, ordinarias, convenios internacionales ratificados por los estados participantes y reglamentos; que basados en principios, teorías, doctrinas e instituciones; tienen por objeto regular todo lo concerniente a las situaciones que se susciten entre los hombres en su que hacer cotidiano.

Estableciendo la definición de lo que es el derecho laboral y para ello podemos citar al maestro Guillermo Cabanellas, quién lo define así: “Es una rama de las ciencias jurídicas que abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización y manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los elementos básicos de la

---

<sup>1</sup> Lopez Larrave, Mario, **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**, pág. 13.

economía; donde el Estado, como poder neutral y superior, ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de producción”.<sup>2</sup>

También podemos citar al Licenciado Luis Fernández Molina que define al derecho laboral como: “El derecho laboral, como creación del hombre, de la comunidad, fue formulado con un fin específico, el cual es mantener la armonía en las relaciones entre trabajadores y empleadores, entre quién da su trabajo y quién se beneficia de él”.<sup>3</sup>

El Licenciado Santiago Lopez Aguilar nos dice que el derecho laboral es: “El que junto al derecho agrario, ha surgido por la lucha de los trabajadores y no como iniciativa de la clase dominante. Ello no implica que la clase dominante, ante la presión de las masas, a estas alturas no haya tomado la iniciativa en algunas sociedades capitalistas, con el objeto de mediatizar la lucha de los trabajadores”.<sup>4</sup>

Trueba Urbina concibe al derecho de trabajo como: “El conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario jurídico elemental**, pág. 17

<sup>3</sup> Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 17.

<sup>4</sup> Lopez Aguilar, Santiago, **Introducción al estudio del derecho I**, pág. 169.

<sup>5</sup> Trueba Urbina, Alberto, **Nuevo derecho del trabajo**, pág. 135.

Para De la Cueva “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajo y el capital”.<sup>6</sup>

Con base a las anteriores definiciones, puedo decir que el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco está constituido por el conjunto de normas jurídicas de naturaleza laboral reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, tratados Internacionales ratificados por Guatemala, el Código de Trabajo, Decreto un mil cuatrocientos cuarenta del Congreso de la República, la Ley de Servicio Civil, Decreto un mil setecientos cuarenta y ocho del Congreso de la República, y demás normas ordinarias y reglamentarias de naturaleza laboral, que tienen por objeto regular las situaciones que se den entre patronos y trabajadores con ocasión de la prestación efectiva del trabajo.

Al Haber explicado de forma general el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, podemos decir que las características ideológicas de nuestra legislación laboral están constituidas, por principios y características, mismas que se entrelazan para dar nacimiento legal al derecho laboral guatemalteco, basados en esto podemos citar al Licenciado Mario López Larrave, quién cita a Podetti al referirse a los principios que fundamentan el derecho laboral guatemalteco, y dice: “Son las directivas o líneas matrices, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”<sup>7</sup> entrar de lleno a los principios que lo forman, a saber: Tutelaridad del Derecho de trabajo, el derecho laboral como un mínimo de

---

<sup>6</sup> De la Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, tomo I, pág. 85

<sup>7</sup> López Larrave, Mario, **Ob. Cit**; pág. 19.

garantías, realista, objetivo, necesario, imperativo, el derecho laboral es hondamente democrático.

### 1.1. Tutelaridad del derecho de trabajo

El objeto de este principio es proteger a los trabajadores debido a su desigualdad económica con respecto a los patronos, logrando con ello una armonía entre capital y trabajo, ya que al momento de estar en juicio, este principio logra que las fuerzas se equiparen, logrando con ello que el patrono no tome una posición ventajosa en base a su mayor poder económico.

Citando al Licenciado Mario López Larrave en su obra introducción al estudio del derecho procesal de trabajo, “El principio de tutela a favor del obrero, es el presupuesto indispensable para la actuación del principio de igualdad: una vez equiparadas las partes merced a una tutela preferente brindará al litigante débil, si es posible hablar de igualdad en derechos, oportunidades y ejercicio de defensas en juicio”.<sup>8</sup>

Para el autor De Buen Lozano “Ese carácter proteccionista es inherente al derecho del trabajo se pone de manifiesto en las distintas ramas de la

---

<sup>8</sup> **Ibid**, pág. 36.

disciplina, tanto en el derecho individual como en el administrativo y.....en lo procesal”.<sup>9</sup>

El principio de tutelaridad en materia laboral lo encontramos en diferentes manifestaciones, procesales, tal como, la inversión de la carga de la prueba en beneficio del trabajador, el impulso de oficio, en la declaración de confeso.

En el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco el principio de tutelaridad aparece establecido constitucionalmente en la siguiente forma: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son esencialmente conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes...” (Artículo 103 de la Constitución Política de la República).

La legislación laboral regula el principio de tutelaridad de la siguiente forma: “El derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente” (Literal A del considerando cuarto del Código de Trabajo).

“Son *nulas ipso jure* y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los

---

<sup>9</sup> De Buen Lozano, Néstor, **Derecho del trabajo**, tomo I, pág. 204.

derechos que la Constitución Política de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo otro pacto o convenio cualquiera” (Artículo 12 del Código de Trabajo).

“Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la conveniencia social” (Artículo 17 del Código de Trabajo).

Este principio es una de las bases del derecho laboral, porque contrario a las críticas que recibe de ser un principio paternalista y contrario al desarrollo del capital, pone en un justo plano de igualdad al todo poderoso patrono frente al más sencillo y humilde de sus trabajadores, lamentablemente este principio que en la teoría parece un edén en el desierto del ordenamiento jurídico guatemalteco, en la práctica no se cumple como debiera ya que siempre existen trabas legales que los patronos utilizan con el objeto de evadir su responsabilidad frente a los trabajadores, y una de ellas, muy de moda si me lo permiten decirlo, es contratar a los trabajadores por medio de un contrato de prestación de servicios profesionales y/o contrato de prestación de servicios técnicos, y lo más triste de esta situación es que el mismo Estado de Guatemala en su calidad de patrono está recurriendo a esta situación para

evadir el pago de las prestaciones laborales establecidas en la ley. Que triste es ver que los dos primeros artículos de nuestra Constitución Política, que establece como el fin supremo la protección que el Estado debe brindar a la persona y a la familia, así como garantizarle a los habitantes de la república la vida, la libertad, la justicia, la seguridad, la paz, y su desarrollo integral, son violentados en forma arbitraria al momento que se contrata a una persona por medio de un contrato de prestación de servicios profesionales y/o prestación de servicios técnicos limitándola desde ese preciso instante a todos los derechos que las leyes laborales le otorgan a los trabajadores.

## 1.2. El derecho laboral como un mínimo de garantías

Este principio quiere decir que el conjunto de normas legales tanto constitucionales, ordinarias y reglamentarias constituyen la base mínima sobre la cual se ha de edificar y desarrollar el derecho laboral, o sea, nunca se podrá ofrecer al trabajador condiciones menos favorables para él que las establecidas en las leyes laborales, aunque el trabajador esté de acuerdo en dichas condiciones.

El licenciado José María Ramos Donaire, citando a García Bauer, dice: “Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia adelante”.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Ramos Donaire, José María, **Derecho del trabajo guatemalteco**, pág. 08.

El licenciado Dávalos nos dice lo siguiente: “Este es un carácter que en forma unánime, se ha aceptado tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, y significa que el derecho laboral existe sobre la base de que los derechos que a favor de los trabajadores se han consagrado en la legislación, constituyen el mínimo que debe reconocérseles, sin perjuicio de que puedan ser mejoradas, a través de la contratación individual y colectiva, mas nunca reducidos o negados; de aquí la máxima arriba de las normas laborales todo, por debajo de ellas, nada”.<sup>11</sup>

“Son derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades.....” (Artículo 102 de la Constitución Política de la República).

“El derecho de trabajo constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual y colectiva, y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo” (Literal b del cuarto considerando del Código de Trabajo).

---

<sup>11</sup> Dávalos, José, **Derecho del trabajo**, pág. 17.

Recapitulando, este principio constituye un comienzo para el desarrollo de la legislación laboral, o sea, estas garantías tienen que ser desarrolladas por medio de contratos y convenios de trabajo, desafortunadamente esta situación no se da, ya que la gran mayoría de los patronos apenas si estipulan en sus contratos de trabajo las garantías mínimas establecidas en las leyes laborales, mucho menos ofrecerle al trabajadores mejores condiciones que las legales. Por lo anteriormente expuesto me atrevo a sostener la tesis de que salvo algunas excepciones, este principio no se cumple en lo referente a desarrollar las garantías mínimas establecidas en el ordenamiento jurídico guatemalteco, porque se tiene la falsa creencia que entre mejores condiciones se le ofrezcan al trabajador, menos ganancias tendrá el patrono, cuando es todo lo contrario, ya que entre mejores condiciones se le ofrezcan al trabajador, este estará más a gusto con su trabajo, lo que traerá como consecuencia que su desempeño en el trabajo mejore haciéndolo más productivo, lo que significará más ganancia para el patrono.

### 1.3. Realista

Este es uno de los principios que más favorecen a la clase obrera porque se basa en el estudio de la realidad social del trabajador, para poder llegar a resolver conflictos determinados y ejercitar la equidad entre el patrono y el trabajador, por ser el factor económico una fuerza determinante dentro de estos grupos sociales ya que el trabajador siempre se verá en desventaja ante

el patrono en ese aspecto, y esta desventaja se convierte en algo prioritario para nuestro Código de Trabajo, que en base a este principio trata de establecer la equidad e igualdad ante los tribunales de justicia, lo que traerá como consecuencia un beneficio inminente para el trabajador.

Nuestro ordenamiento jurídico laboral define este principio como: “El derecho de trabajo es un derecho 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” (Literal d del cuarto considerando del Código de Trabajo).

#### 1.4. Objetivo

Este principio es el único dentro del derecho laboral que trata de resolver los problemas que se dan en cuanto a la aplicación de la norma jurídica complementada con el criterio socio-económico en cuanto a los conflictos planteados dentro de los juzgados laborales basados en hechos concretos y tangibles. “El derecho de trabajo es objetivo porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y basándose en hechos concretos y tangibles” (Literal d del cuarto considerando del Código de Trabajo).

## 1.5. Necesario

El derecho laboral es un derecho necesario debido a que constituye el mínimo de garantías y derechos que la ley le otorga a los trabajadores frente al patrono, esto quiere decir que si estas limitantes no existieran se tergiversaría la contratación laboral, y pasaría a ser una contratación civil en la cual el patrono por su poder económico abusaría de su posición y contrataría en las condiciones que mas le favorecieran a sus intereses sin importarle la necesidades de los trabajadores, y para evitar estos abusos por parte de los patronos se hace necesario la existencia del derecho laboral para lograr una equidad entre el capital y el trabajo. “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.” (Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

## 1.6. Imperativo

El derecho laboral es imperativo debido a que su aplicación es forzosa, esto quiere decir que todas las normas de naturaleza laboral reguladas en la Constitución Política de la República de Guatemala, tratados internacionales ratificados por el Estado de Guatemala, el código de trabajo y demás leyes y reglamentos laborales se tienen que aplicar en forma obligatoria en todas las

etapas de la relación laboral, o sea que la contratación laboral debe someterse a los lineamientos que señalan las leyes laborales para poder nacer a la vida jurídica, por lo tanto estos lineamientos no pueden ser limitados ni reducidos, únicamente pueden ser desarrollados por la contratación colectiva e individual. “Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores , susceptibles de ser superados por medio de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley.....Serán nulas ipso jure y no obligaran a los trabajadores aunque se exprese en los contratos, 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, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo” (Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

“El derecho de trabajo es imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la Ley.....” (Inciso c del cuarto considerando del Código de Trabajo).

## 1.7. El derecho de trabajo es hondamente democrático

“El derecho de trabajo es un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos; y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al país fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad” (Inciso f del considerando cuarto del Código de Trabajo).

Esto lo encontramos en las palabras del ilustre maestro mexicano José Dávalos cuando dice “El derecho ha de ser dinámico para ser un verdadero instrumento de transformación social. Un derecho estático esta condenado a morir. El derecho de trabajo, por su parte, para cumplir con su finalidad de lograr el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo se modifica y actualiza constantemente”.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Dávalos, José, **Ob. Cit**; prólogo de la segunda edición.

El maestro Trueba Urbina dice que “Por medio del derecho del trabajo recupera el proletariado los derechos al producto integro de sus actividades laborales, que solo puede alcanzarse socializando el capital”.<sup>13</sup>

De lo anterior puedo manifestar que el derecho de trabajo es una manifestación pura de la democracia, esto debido al plano de igualdad en que ubica a los dos grandes poderes de la producción, como lo son el capital y el trabajo, logrando con ello que el capital no imponga sus condiciones a placer en el espinoso campo laboral, por el contrario, coadyuva con ese equilibrio a dignificar a los trabajadores, colocándolos en un plano de igualdad en el campo jurídico, lo que les permite ejercitar los derechos que la legislación laboral les otorga. Esta manifestación democrática se resume en las siguientes palabras: “No podrá establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social”.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Trueba Urbina, Alberto, **Ob. Cit**; pág. 132.

<sup>14</sup> Dávalos, José, **Ob. Cit**; pág. 15.

## CAPÍTULO II

### 2. Jurisdicción y competencia

Este es un tema bastante espinoso, digo esto porque es grande la confusión que se llega a crear al diferenciar estas dos figuras jurídicas, con las cuales convivimos a diario, las conocemos, pero a la hora de diferenciarlas, muchas veces caemos en lo que la Real Academia de la Lengua Española ha dado en llamar cantinflar, que no es más que decir muchas palabras sin decir absolutamente nada, por ello, a continuación tratare de definir y diferenciar estos dos conceptos.

#### 2.1. Origen de la jurisdicción y competencia

La jurisdicción y la competencia son dos temas que han llegado a causar gran confusión entre los estudiantes del derecho, debido a ello considero que lo más importante a tomar en cuenta es que la jurisdicción es lo general y la competencia es lo particular, para desarrollar esto de una forma más amplia, trataremos cada tema por separado.

##### 2.1.1. Origen de la jurisdicción

La palabra jurisdicción proviene del latín *jurisdictio* que significa acción de decir el derecho.

Esta acción nació de la necesidad del Estado de administrar justicia, evitando y prohibiendo que los particulares la administraran con su propia mano, es ejercida por el estado, pero para su ejercicio la delega a los juzgadores para que estos impartan justicia en nombre del Estado.

Couture nos dice que la jurisdicción es: “La función pública realizada por órganos competentes del Estado, con las formas requeridas por la ley, en virtud del cual, por acto de juicio, se determina el derecho de las partes, con el objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución”.<sup>15</sup>

Con base a ello me permito decir que la jurisdicción no es más que la facultad que tiene el Estado de administrar e impartir justicia por medio de sus órganos jurisdiccionales.

### 2.1.2. Origen de la competencia

Al momento en que el Estado se hace cargo de la administración de la justicia, le surge un gran problema, y este es la sobrecarga de trabajo que sufrían algunos de sus órganos jurisdiccionales, debido a esto se

---

<sup>15</sup> Couture J, Eduardo, **Fundamentos del derecho procesal civil**, pág. 40.

hizo necesario dividir la actividad jurisdiccional, a esta actividad que realiza el estado se le conoce como competencia.

El Licenciado Mario Estuardo Gordillo Galindo nos dice que: “La competencia es el limite de la jurisdicción, es la medida como se distribuye la actividad jurisdiccional entre los diferentes órganos judiciales. La jurisdicción la ejercen todos los jueces en conjunto, la competencia le corresponde al juez considerado en particular”.<sup>16</sup>

La confusión que se da entre la jurisdicción y la competencia podemos resolverla teniendo bien claro que la jurisdicción es lo general y la competencia es lo particular, de aquí sale la premisa que reza “Todo juez tiene jurisdicción, pero no todo juez tiene competencia”.<sup>17</sup>

La definición de competencia se establece por el limite que tiene la jurisdicción; la jurisdicción la tienen los jueces en general y la competencia es la que se da en cada territorio notoriamente marcado por el Estado para que los juzgadores únicamente puedan conocer los asuntos que les han sido encomendados y no puedan dar ninguna opinión referente a lo que no se encuentra dentro del marco de su competencia.

---

<sup>16</sup> Gordillo Galindo, Mario Estuardo, **Derecho procesal civil guatemalteco**, pág. 17.

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

## 2.2. Poderes de la jurisdicción y clases de competencia

### 2.2.1. Poderes de la jurisdicción

Es de hacer notar que no existen clases de jurisdicción, esta es una sola ejercida por el Estado a través de los órganos designados por el, pero si existen diferentes poderes que el Estado le otorga al órgano que reviste de jurisdicción para conocer los asuntos que sean de su competencia. A saber:

A. Poder de conocimiento: Proviene del latín *Notio* que significa conocer, y se refiere al poder que el Estado le otorga a un órgano jurisdiccional para conocer de determinado conflicto sometido a su competencia.

“La jurisdicción civil y mercantil, salvo disposiciones especiales de la ley, será ejercida por los jueces ordinarios de conformidad con las normas de este código” (Artículo 1 del Código Procesal Civil y Mercantil).

B. Poder de convocatoria: Proviene del latín *vocatio* que significa convocar, se refiere al poder que el Estado le otorga al órgano

jurisdiccional de citar a juicio a las personas involucradas en un conflicto que a sido sometido a su conocimiento.

“Presentada la demanda en la forma debida, el juez emplazará a los demandados...” (Artículo 111 del Código Procesal Civil y Mercantil).

C. Poder de coerción: Proviene del latín *coertio* que significa coerción, y se refiere al poder que el Estado le otorga al órgano jurisdiccional para dictar medidas coercitivas que tienen como fin remover los obstáculos que se opongan al cumplimiento de la jurisdicción.

“Es facultad del juez compeler y apremiar por todos los medios legales a cualquier persona para que esté a derecho” (Artículo 66 de la Ley del Organismo Judicial).

D. Poder de decisión: Proviene del latín *iudicium* que significa decidir, y se refiere al poder que el Estado le otorga al órgano jurisdiccional para decidir con autoridad de cosa juzgada sobre los asuntos sometidos a su conocimiento.

“Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar”  
(Artículos 203 de la Constitución Política de la República y 57 de la Ley del Organismo Judicial).

E. Poder de ejecución: Proviene del latín *executio* que significa ejecutar, y se refiere al poder que el Estado le otorga al órgano jurisdiccional de ejecutar, llevar a cabo, lo juzgado, o sea de hacer efectiva una sentencia.

“A los tribunales les corresponde la ejecución de lo juzgado”  
(Artículos 203 de la Constitución Política de la República y 57 de la Ley del Organismo Judicial).

### 2.2.2. Clases de competencia

Nuestra norma jurídica tiene reglas para la aplicación de la competencia que son: Por razón de la materia; por razón de la cuantía; por razón del territorio; por razón del grado, compartiendo en criterio del Licenciado Mario Gordillo.

A. Competencia por razón de la materia: Esta clase de competencia consiste en distribuir la jurisdicción atendiendo al tipo de conflicto que se suscite entre los particulares o de estos con el Estado,

pudiendo ser sometidos al conocimiento de jueces civiles, penales, laborales, administrativos, de familia, dependiendo el tipo de conflicto de que se trate.

B. Competencia por razón de la cuantía: Esta clase de competencia consiste en distribuir la jurisdicción atendiendo al valor económico del asunto que se está litigando, en nuestro país este tipo de competencia se basa en las siguientes reglas.

- Para determinar este tipo de competencia no se computan los intereses. (Artículo 8, numeral 1º del Código Procesal Civil y Mercantil).
- Cuando se demanden pagos parciales o saldos de obligaciones, la competencia se determinará por el valor total de la obligación o del respectivo contrato. (Artículo 8, numeral 2º del Código Procesal Civil y Mercantil).
- Cuando el asunto trate sobre rentas, pensiones o prestaciones periódicas, la competencia se determinará por el valor del importe anual. (Artículo 8, numeral 3º del Código Procesal Civil y Mercantil).

- Cuando en un mismo proceso se entablaren a la vez varias pretensiones, se determinará la cuantía del proceso por el monto a que ascienden todas las pretensiones entabladas. (Artículo 11 del Código Procesal Civil y Mercantil).
  
- Cuando en un proceso hubiere divergencia o duda acerca de la cuantía del litigio, lo decidirá el juez oyendo a las partes por un plazo común de 24 horas. (Artículo 9 del Código Procesal Civil y Mercantil).
  
- En asuntos de valor indeterminado es competente el juez de primera instancia. (Artículo 10 del Código Procesal Civil y Mercantil).

Para establecer la competencia por el valor, el Código Procesal Civil y Mercantil en su Artículo 7 y los Acuerdos de la Corte Suprema de Justicia números 3-91, 5-97 y 6-97 nos fijan las directrices que se pueden interpretar de la siguiente forma, a saber:

- Los jueces de paz conocerán de los asuntos de menor cuantía, y por lo tanto, los jueces de primera instancia conocerán los

asuntos de mayor cuantía. (Artículo 7 del Código Procesal Civil y Mercantil).

Los jueces de paz del municipio de Guatemala conocerán de aquellas cuantías hasta treinta mil quetzales (Q30,000.00), por lo tanto, los jueces de primera instancia conocerán de los asuntos cuya cuantía sea superior a la cantidad antes indicada. (Inciso “a” del Artículo 1 del Acuerdo 3-91 modificado por el Acuerdo 5-97 ambos de la Corte Suprema de Justicia).

- o Los jueces de paz de las cabeceras departamentales y de los municipios de Coatepeque del departamento de Quetzaltenango, Santa Lucia Cotzumalguapa del departamento de Escuintla, Mixco, Amatitlan y Villa Nueva del departamento de Guatemala serán competentes para conocer asuntos hasta de veinte mil quetzales (Q20,000.00), usando la analogía, los jueces de primera instancia de estos lugares conocerán los asuntos cuya cuantía sea superior a la ya indicada. (Inciso “b” del Artículo 1 de Acuerdo 3-91 modificado por el Acuerdo 5-97 ambos de la Corte Suprema de Justicia).
- o Los jueces de paz de los municipios no comprendidos en los casos anteriores tendrán competencia para conocer en asuntos

hasta de diez mil quetzales (Q10,000.00). (Inciso “c” del Artículo 1 del Acuerdo 3-91 modificado por el Acuerdo 5-97 ambos de la Corte Suprema de Justicia).

- Se establece la ínfima cuantía en la cantidad de un mil quetzales (Q1,000.00), y serán competentes los jueces de paz del ramo civil en el municipio de Guatemala, y los jueces de paz en los demás municipios. (Artículo 2 del Acuerdo 5-97 de la Corte Suprema de Justicia).

C. Competencia por razón del territorio: En esta clase de competencia la jurisdicción se distribuye en base a una circunscripción territorial, circunscripción en la cual el juez puede ejercer la jurisdicción.

La competencia por razón del territorio, para delimitar el accionar de los juzgadores, se basa en las siguientes reglas:

- En acciones personales es competente el juez de 1ª instancia del departamento en el que el demandado tenga su domicilio, y si la acción personal es de menor cuantía el juez de paz de su vecindad. (Artículo 12 del Código Procesal Civil y Mercantil).

- En procesos que versen sobre prestación de alimentos o pago de pensiones alimenticias, será juez competente el del lugar en donde resida el demandado o donde tenga su domicilio la parte demandante, a elección de esta última. (Artículo 12 del Código Procesal Civil y Mercantil).
  
- El demandado que no tenga domicilio fijo podrá ser demandado en el lugar en donde se encuentre o en el de su última residencia. (Artículo 13 del Código Procesal Civil y Mercantil).
  
- La persona que por escrito haya elegido un domicilio para actos o asuntos determinados, podrá ser demandado ante el juez del correspondiente domicilio. (Artículo 14 del Código Procesal Civil y Mercantil).
  
- Si fueren varios los demandados y las acciones son conexas por el objeto o por el título, pueden ser iniciadas ante el juez del domicilio de uno de los demandados, a fin de que se resuelva en un mismo proceso. (Artículo 15 del Código Procesal Civil y Mercantil).

- Para interponer demandas por reparación de daños, es competente el juez del lugar en donde se hubiere causado el daño. (Artículo 16 del Código Procesal Civil y Mercantil).
  
- Cuando se ejerciten acciones reales sobre bienes inmuebles, será juez competente el del lugar en donde estén ubicados los inmuebles; Si los inmuebles estuvieren situados en distintos departamentos, el del lugar en donde este situado cualquiera de ellos, siempre y cuando tenga su residencia el demandado allí mismo; Si no concurren ambas circunstancias, será competente el juez del lugar en donde se encuentre el inmueble de mayor valor según matrícula fiscal. (Artículo 18 del Código Procesal Civil y Mercantil).
  
- Si se planea interponer una acción contra un establecimiento comercial o industrial, el demandante podrá interponerla ante el juez del lugar en donde este situado el establecimiento. (Artículo 19 del Código Procesal Civil y Mercantil).
  
- Si se planea interponer una acción que se refiera a bienes inmuebles y de otra naturaleza a la vez, será competente el juez del lugar donde estén ubicados los bienes inmuebles. (Artículo 20 del Código Procesal Civil y Mercantil).

- En los procesos sucesorios, serán competentes los jueces de primera instancia del último domicilio del causante; a falta de domicilio, el juez de primera instancia del lugar en donde se encuentren la mayor parte de los bienes inmuebles que forman la herencia; y a falta de domicilio y de bienes inmuebles, el juez de primera instancia del lugar en donde el causante hubiere fallecido. (Artículo 21 del Código Procesal Civil y Mercantil).
  
- En los procesos de ejecución colectiva, será juez competente aquel en cuya jurisdicción se halle el asiento principal de los negocios del deudor, y cuando no pueda determinarse, se preferirá el de su residencia habitual. (Artículo 22 del Código Procesal Civil y Mercantil).
  
- En las obligaciones accesorias serán competentes los jueces que lo son de las obligaciones principales. (Artículo 23 del Código Procesal Civil y Mercantil).
  
- Los procesos de jurisdicción voluntaria son competencia de los jueces de primera instancia. (Artículo 24 del Código Procesal Civil Y Mercantil). Aquí quisiera comentar que también son competentes para conocer asuntos de jurisdicción voluntaria los notarios colegiados activos, esto basado en la ley reguladora de

la tramitación notarial de asuntos de jurisdicción voluntaria, Decreto 54-77 del Congreso de la República.

También es importante mencionar lo relativo a la proroga de la competencia, que no es más que hacer competente a un juez que no lo es basado en las siguientes reglas:

- Cuando deban conocer jueces de otra jurisdicción territorial, por falta o impedimento de los jueces competentes. (Numeral 1º del Artículo 4 del Código Procesal Civil y Mercantil).
- Por sometimiento expreso de las partes, llamado también pacto de sumisión, que quiere decir que existe un acuerdo de las partes para someter su conflicto a un juez distinto del que debía conocer por razón del territorio. (Numeral 2º del Artículo 4 del Código Procesal Civil y Mercantil).
- Por contestar la demanda, sin oponer incompetencia, lo que quiere decir que se renuncia al derecho de que conozca el juez que en primera instancia debió ser competente. (Numeral 3º del Artículo 4 del Código Procesal Civil Y Mercantil).

- Por la reconvención, cuando esta proceda legalmente, o sea “de la contra demanda era juez competente uno distinto al que conoce de la demanda”.<sup>18</sup> (Numeral 4º del Artículo 4 del Código Procesal Civil Y Mercantil).
  
- Por la Acumulación. (Numeral 5º del Artículo 4 del Código Procesal Civil Y Mercantil).
  
- Por otorgarse fianza a la persona del obligado. (Numeral 6º del Artículo 4 del Código Procesal Civil y Mercantil).

D. Competencia por razón de grado: “La competencia puede ser por razón de grado, categoría que se deriva de la clase especial de funciones que desempeña el juez en un proceso y de las exigencias propias de éste, en razón de que su conocimiento se haya distribuido entre varios jueces de distinta categoría, así encontramos jueces de primera y segunda instancia.”<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> **Ibid**, pág. 19.

<sup>19</sup> **Ibid**, pág. 21.

## 2.3. Definición de jurisdicción y de competencia

### 2.3.1. Definición de jurisdicción

Antes de definir lo que es la jurisdicción, es necesario que conozcamos las características de esta, a saber:

- La jurisdicción es permanente, esto debido a que siempre está en el tiempo y en el espacio, esto quiere decir que la administración de justicia es ininterrumpida.
- La jurisdicción es general, esto se debe a que la tutela jurisdiccional se ofrece a todas las personas por igual, sean estas nacionales o extranjeras, que habiten o se encuentren dentro del territorio nacional.
- La jurisdicción es exclusiva, esto debido a que la administración de justicia es ejercida con exclusividad por la corte suprema de justicia y por los demás tribunales legalmente establecidos.

Al conocer las características de la jurisdicción, podemos definirla de la siguiente manera:

Mario Gordillo la define como: “La facultad del estado de administrar justicia.”<sup>20</sup>

Fábrega Ponce nos da la siguiente definición: “La jurisdicción constituye la función pública de administrar justicia, que es encomendada por el estado, fundamentalmente, al organismo Judicial.”<sup>21</sup>

Ossorio proporciona la siguiente definición: “La jurisdicción es la acción de administrar el derecho, no de establecerlo. Es pues la función específica de los jueces.”<sup>22</sup>

A mí criterio, la jurisdicción es la facultad de tiene el Estado de administrar justicia, facultad que ejerce por medio del organismo judicial a través de tribunales legalmente preestablecidos.

### 2.3.2. Definición de competencia

Liebman citado por Fábrega hace referencia a la jurisdicción, así: “Se dice que la competencia es el limite de la jurisdicción asignada en ejercicio a cada órgano, o sea la medida de la jurisdicción.”<sup>23</sup>

---

<sup>20</sup> **Ibid**, pág. 14.

<sup>21</sup> Fábrega Ponce, Jorge, **Instituciones de derecho procesal civil**, pág. 126.

<sup>22</sup> Ossorio, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 529.

Mattirolo citado por Fábrega define la jurisdicción como: “La medida en que la jurisdicción se divide entre las diversas autoridades judiciales.”<sup>24</sup>

A mi criterio la competencia es la facultad de poseer un órgano jurisdiccional de conocer determinados conflictos, basándose para ello en los siguientes aspectos, a saber: El material, territorial, en la cuantía y el grado.

---

<sup>23</sup> Fábrega Ponce, Jorge, **Ob. Cit**; pág. 155.

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

## CAPÍTULO III

### 3. Contratos de trabajo

El contrato de trabajo es una de las más grandes instituciones del derecho laboral, por lo que considero justo tratar este tema de una forma muy especial.

#### 3.1. Origen del contrato de trabajo

En la antigua Roma encontramos los antecedentes más remotos del contrato de trabajo, siendo este una variedad de la locación y arrendamiento y distinguía dos tipos, la *locatio operae* que significaba el arrendamiento de obra y la *locatio operis* que quiere decir el arrendamiento de servicios, es debido a esto que actualmente algunas corrientes doctrinarias encuadran al contrato de trabajo como un contrato de locación.

El origen del contrato de trabajo lo podemos ubicar entre los años 1580-1610 con el antiguo contrato de locación, Luis de Molina citado por Cabanellas lo define de la siguiente forma: “Contrato por el cual se le concede a alguien, a cambio de una remuneración pecuniaria, el derecho de usar o también de percibir los frutos de un bien inmueble durante un espacio de tiempo inferior a diez años, o de un bien mueble durante un tiempo cualquiera.”<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Cabanellas, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**, tomo II, volumen I, pág. 15.

Basados en esta definición, tendría la calidad de locatario sería aquel que por un salario en dinero alquila una casa o su persona. Aquí se puede distinguir una interesante situación, y es que el trabajador era visto como un bien mueble, no como persona.

Lessius citado por Cabanellas se aparta de la corriente de Luis de Molina y define el contrato de locación como: “El contrato por el cual una persona o una cosa, mediante un precio, se cede para su uso o usufructo”.<sup>26</sup>

El contrato de trabajo en las legislaciones modernas lo podemos encontrar en los códigos civiles del Siglo XIX, inspirados en el Código de Napoleón, en la figura legal denominada locación de obras y servicios, contrato de obra, arrendamiento de obra y servicios. La expresión contrato de trabajo se adoptó inicialmente en Bélgica en el año 1900, luego se fue introduciendo en las legislaciones de Suiza y Francia en donde figuró por primera vez en la Ley del 18 de julio de 1901.

### 3.2. Naturaleza jurídica del contrato de trabajo

Este es un tema que ha dado mucho de que hablar porque se encuentran corrientes antagónicas, siendo éstas: La que propone que el contrato de trabajo forma parte del derecho privado, la que plantea que el contrato de

---

<sup>26</sup> **Ibid.**

trabajo concierne al derecho público y la corriente ecléctica que plantea que el contrato de trabajo pertenece tanto al derecho privado como al público, porque toma características de ambos, por lo que para algunos forma parte de un derecho social.

Si analizamos los caracteres del contrato de trabajo lo podríamos situar dentro del derecho privado esto debido a la posición de los contratantes de querer celebrar el acto, el vínculo que los liga y las obligaciones y derechos derivados de su relación jurídica.

Aunque algunos tratadistas no comparten lo anterior, pongo como ejemplo a De Litala “Aun cuando en el contrato de trabajo participe de modo predominante el derecho privado, esta sujeto a numerosísimas limitaciones, debido a razones de orden público, por lo que participa también el derecho público”.<sup>27</sup>

Cabanellas define la naturaleza jurídica del contrato de trabajo de la siguiente manera “Para determinar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo basta tener en cuenta que, por constituir un contrato privado, como norma, obliga a las partes por razón de un vínculo emanado del libre consentimiento manifestado; y tal contrato, aunque en su contenido deban observarse

---

<sup>27</sup> De Litala, Luigi, **El contrato de trabajo**, pág. 12.

limitaciones e imposiciones de carácter legal, no deja de ser un contrato de derecho privado”.<sup>28</sup>

Para los seguidores de la corriente del derecho privado, el contrato de trabajo dentro del mismo puede ser de naturaleza mercantil o civil, a saber: “Sería de naturaleza mercantil cuando el dador de trabajo es comerciante, y la prestación del trabajo pertenezca al ejercicio del comercio, el contrato de trabajo tendrá naturaleza mercantil, mientras que en los demás casos será de naturaleza civil”.<sup>29</sup>

Existen varias teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, entre las que encontramos: La teoría del arrendamiento, teoría de la compraventa, teoría de la sociedad, teoría del mandato, teoría del contrato mixto, teoría del contrato de trabajo como un contrato autónomo.

### 3.2.1. Teoría del arrendamiento

Afirma que el contrato de trabajo es un contrato por el cual una persona llamada arrendador, mediante un precio, se obliga a poner durante cierto tiempo su actividad al servicio de otra persona llamada arrendatario, que a su vez se obliga a pagarle el arriendo, el alquiler o salario.

---

<sup>28</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 35.

<sup>29</sup> **Ibid.**

El gran propulsor de esta teoría fue Planiol quién objetó la denominación contrato de trabajo, señalando que la única expresión con valor científico es la de arrendamiento de trabajo. “Consideraba que el contrato de trabajo constituye en el fondo un arrendamiento. La cosa arrendada consiste en la fuerza de trabajo de cada persona, energía utilizable por otro, como la de una maquina o un caballo”.<sup>30</sup>

Cabanellas critica la teoría de Planiol citando a Capitant y Cucho de la siguiente manera: “Entre el arrendamiento de cosas y el contrato por el cual un trabajador se compromete a trabajar por cuenta de un patrono, existe una diferencia esencial, ya que mientras el primero consiste en entregar una cosa material a título de goce, el segundo tiene por objeto la persona misma del contratante, por lo que ha de considerarse artificial todo análisis que pretenda separar la fuerza de trabajo de la persona en sí misma”.<sup>31</sup>

“El arrendamiento supone la posesión de una la cosa o de una fuente de energía por quién ha de utilizarla, situación que no puede producirse en el contrato de trabajo, esto debido a que someter al trabajador a la potestad del acreedor del trabajo es tanto como una regresión al carácter servil que la relación laboral tuvo originalmente.”<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup> **Ibid**, pág. 38.

<sup>31</sup> **Ibid**, pág. 39.

<sup>32</sup> **Ibid**.

A mí criterio la teoría del arrendamiento no corresponde a explicar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, esto debido a que el objeto del arrendamiento es un bien mueble o inmueble, y el objeto del contrato de trabajo es la persona del trabajador, por lo tanto es un ente pensante garante de derechos y obligaciones y de ninguna manera puede ser tenido como un bien mueble o inmueble para que se pueda aplicar esta teoría.

### 3.2.2. Teoría de la compraventa

Esta teoría nació del seno de los economistas modernos que vieron en el trabajo una mercancía sujeta a la ley de la oferta y la demanda, para ellos el salario constituye el precio de determinada mercadería llamada trabajo.

Entre los precursores de esta teoría esta Paul Bureau quién afirmaba “Desde cualquier punto de vista en que uno se coloque el trabajo del obrero aparece como una mercadería<sup>33</sup>”.

Otro de los precursores de esta teoría es Carnelutti sostiene que “En el contrato de trabajo lo que es objeto de compraventa es la fuerza, o sea la energía del trabajador, debido a que esta no puede arrendarse y

---

<sup>33</sup> **Ibid**, pág. 41.

luego devolverse al trabajador la energía que se le arrendó, obligatoriamente debe de ser objeto de compraventa”.<sup>34</sup>

La crítica que se le hace a esta teoría es que en la compraventa existe una cosa material, cuyo valor es previamente conocida por las partes que van a suscribir el contrato. En el contrato de trabajo el precio justo del trabajo realizado solo se puede determinar con posterioridad, o sea cuando lo producido ya tiene un valor en el mercado, además en el contrato de trabajo se pacta sobre la colaboración y la inteligencia en la producción, que precisa de una y otra para desenvolverse.

En el contrato de trabajo los contratantes especulan sobre un esfuerzo que se debe realizar y no sobre uno realizado, además el trabajador no puede transmitir la propiedad de su persona, que es la única cosa que existe al momento de contraer su compromiso contractual.

A mí criterio esta teoría carece de argumentos sólidos a la hora de explicar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, esto debido a que la compraventa representa la transmisión de la propiedad de una cosa real que sea susceptible de propiedad privada y por lo tanto de apropiación, en cambio, el contrato de trabajo constituye un compromiso

---

<sup>34</sup> **Ibid.**

para que el hombre realice determinada operación, y el hombre como ente pensante no puede ser objeto de apropiación, además de que el hombre no puede disponer de su trabajo como de sus demás bienes de carácter patrimonial.

### 2.2.3. Teoría de la sociedad

Esta es una corriente relativamente nueva la cual sostiene que entre el trabajador y el patrono se establece una relación jurídica muy semejante a la existente entre los integrantes de una sociedad, y que la aportación de unos consiste en trabajo y la de otros en capital y su industria teniendo como objetivo dividir los beneficios.

Entre los tratadistas que defienden esta teoría tenemos a Villey quién es citado por Cabanellas y para quién el contrato de trabajo es “La sociedad que tiene por objeto la producción de la riqueza y en la que el socio empresario abona al socio trabajador una suma, pagadera en época determinada, a cambio del abandono por el trabajador del producto de su trabajo”.<sup>35</sup>

Otros tratadistas como Chatelain y De Lorin apoyan esta teoría y basan sus razonamientos en la mezcla que existe para realizar una obra

---

<sup>35</sup> **Ibid**, pág. 45.

común entre la aportación que realiza el empresario, constituida por su iniciativa, conocimiento del mercado, su talento organizador, su actividad intelectual, en resumen su industria y capital, y por otra parte la aportación que realiza el trabajador, constituida por su fuerza, su habilidad profesional, en resumidas cuentas su trabajo.

Entre las críticas más fuertes que recibe esta teoría se encuentra la que realiza Alarcón citado por Cabanellas para quién “La teoría de asimilar el contrato de trabajo con el de sociedad constituye una utopía, esto debido a que así debiera ser, pero no lo es, esto debido a que las relaciones contractuales entre los representantes del capital y el trabajo se inspiran en móviles egoístas; ambos grupos pretenden el máximo de utilidad a cambio de un mínimo riesgo; y la idea de asociación requiere, como base esencial de su existencia, la equitativa distribución de los beneficios y de la responsabilidad entre sus miembros; no puede haber sociedad sin la presencia, en todos los que la constituyen, de un estado espiritual denominado animus societatis”.<sup>36</sup>

A mí criterio, esta teoría de tratar de asimilar el contrato de trabajo con el de sociedad carece de validez, esto debido a que si se diera esta situación, las partes del contrato tendrían que especificar sus aportaciones a la sociedad, tendrían que soportar las pérdidas en forma

---

<sup>36</sup> **Ibid**, pág. 47.

equitativa, así como repartir las utilidades en forma ecuánime; además, en el contrato de trabajo las partes no se obligan a una prestación para obtener utilidades que se puedan apreciar en dinero, ni esta utilidad la dividen entre ellas, además, una de las partes, el patrono, carga obligatoriamente con todas las pérdidas, mientras la otra, o sea el trabajador, fija de antemano la prestación que a de recibir por el desempeño de su trabajo, lo que constituye el salario, lo que trae como consecuencia que el trabajador esta renunciando a todo beneficio que pueda obtener superior a su salario.

Cabe hacer el comentario de que algunas empresas han otorgado como cierto beneficio para sus trabajadores otorgarles un bono cuya cantidad se basa en las utilidades que haya obtenido la empresa en cierto período, pero esto desde ningún punto de vista se puede ver como un equiparamiento entre el contrato de trabajo con el de sociedad.

#### 3.2.4. Teoría del mandato

Esta teoría surgió de la idea de que cuando el trabajador actúa en nombre del patrono en las relaciones de éste con terceros, existe una representación de hecho, a la cual se agrega la responsabilidad que asume el patrono por las tareas de los trabajadores a su servicio.

Planiol critica esta teoría argumentando que: “Basta con precisar que el contrato de mandato es esencialmente un contrato de representación destinado a permitir a una persona realizar un acto jurídico o una serie de actos por cuenta de otro; mientras que el contrato de trabajo tiene por objeto la realización de un trabajo, con independencia de toda idea de representación”.<sup>37</sup>

Para De Litala la diferencia entre uno y otro contrato “Consiste esencialmente en la naturaleza de la obra prestada, que es administrativa, y está dirigida al cumplimiento de un determinado negocio en el mandato; mientras tiene carácter ejecutivo y, por lo general, continuado en la locación de servicios, además, por lo general, en el contrato de trabajo la compensación esta fijada teniendo presente el tiempo por el cual la obra se presta; y en el mandato, en cambio, se determina teniendo principalmente en cuenta la importancia y la naturaleza de la obra prestada”.<sup>38</sup>

En la práctica se llega a observar que el trabajador representa algunas veces a su patrono ante terceros, la diferencia con el mandato, se da en que en el mandato la idea de representación es esencial, mientras resulta incidental en el de trabajo; en el mandato no hay jornada laboral establecida, mientras que en contrato de trabajo la

---

<sup>37</sup> Planiol y Ripert, **Tratado práctico de derecho civil**, pág. 18.

<sup>38</sup> De Litala, Luigi, **Ob. Cit**; pág. 13.

jornada laboral se ajusta a lo establecido en la ley laboral; el contrato de mandato puede ser oneroso o gratuito, mientras que el contrato de trabajo es obligatoriamente oneroso, esto debido al salario que percibe el trabajador; además, el salario constituye la razón principal de dependencia del trabajador, mientras que el mandatario actúa jurídicamente con independencia, realizando actos jurídicos por cuenta del mandante y no prestaciones de orden material como sucedería con el contrato de trabajo.

### 3.2.5. Teoría del contrato mixto

Esta teoría es nutrida por los tratadistas que sostienen que el contrato de trabajo es un híbrido que absorbe las figuras tradicionales del mandato y de la locación de servicios, siendo en definitiva distinto de esas dos figuras tradicionales.

Entre los tratadistas que defienden esta teoría se encuentra García Martínez quién sostiene que el contrato de trabajo “Es una expresión moderna de la locación de servicios, y que el concepto de ésta es mucho mas restringida que aquel”.<sup>39</sup> Cabe destacar que Cabanellas realiza la siguiente crítica a García Martínez, a saber: “La tesis de García Martínez únicamente revela que el molde de la locación de

---

<sup>39</sup> García Martínez, **El contrato de trabajo**, pág. 95.

servicios le viene estrecho al contrato de trabajo y que, si su origen está en la locación, en el derecho moderno, al haber adquirido personalidad distinta, por sus peculiares caracteres, obliga a considerarlo con cierta autonomía”.<sup>40</sup>

Otros tratadistas sostienen que el contrato de trabajo es una mezcla entre el contrato de locación de servicios y locación de obra; en este sentido se debe de definir en primer término lo que es cada uno de estos contratos, a saber:

- El contrato de locación de servicios se puede definir como el contrato cuyo objeto es el trabajo humano en sí mismo, sin considerar el resultado, y la remuneración se estipula, ordinariamente, por unidades de tiempo.
- El contrato de locación de obra se puede precisar como el contrato por medio del cual se compromete el resultado, sin considerar el trabajo que lo produce y la retribución consiste en un precio alzado.

Balella citado por Cabanellas, hace la distinción entre contrato de locación de obra y de servicios, así: “En la locación de servicios el trabajador pone a disposición de la otra parte una cantidad de energía

---

<sup>40</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 52.

de trabajo, siendo su objeto propio la utilidad abstracta que puede obtenerse de una determinada cantidad de trabajo o de energía productora; en la locación de obra, por el contrario, promete un determinado resultado concreto del propio trabajo, siendo su objeto la utilidad concreta, y las partes convienen no el trabajo, sino el resultado que con él se debe conseguir”.<sup>41</sup>

Una vez que se han definido y diferenciado los contratos de locación de servicios y de obra, podemos diferenciarlos del contrato de trabajo, independientemente de la naturaleza civil de los primeros y la naturaleza laboral del último.

La diferencia esencial radica en que la locación de obra y la deservicios constituyen contratos de trabajo autónomos, entendiendo esto de tal forma que la persona obligada, con respecto a otra, en virtud de un contrato de locación, a realizar una determinada obra o a prestar un determinado servicio, además de no reconocer en sus prestaciones un vínculo de dependencia o de subordinación.

Krotoschin nos dice sobre el tema lo siguiente: “Todo contrato de trabajo es una locación de servicios en el sentido del derecho civil, cuyas disposiciones, por consiguiente, le son aplicables en tanto no

---

<sup>41</sup> **Ibid**, pág. 53.

existan normas especiales para el primero. Sin embargo, los conceptos locación de servicios y contrato de trabajo, no son, por eso, idénticos; ya que no toda locación de servicios es un contrato de trabajo. La locación de servicios bien puede convenirse entre dos personas sin que una de ellas tenga que abandonar su independencia personal, al someterse al derecho de dirección de la otra. El contrato de trabajo, en cambio, no se concibe sin la existencia de una dependencia jerárquica”.<sup>42</sup>

Cabanellas hace referencia al momento donde se tiende a confundir el contrato de trabajo con el contrato de locación de servicios o locación de obra, especificándolo de la siguiente forma: “Allí donde el contrato de trabajo no ha sido regulado legislativamente, se confunde con el arrendamiento de servicios; pero tanto este como la locación de obra conservan su estructura para designar cierto género de prestaciones realizadas con autonomía; esto es, sin subordinación de una parte respecto a la otra, en cuanto a la obligación constitutiva del objeto del contrato”.<sup>43</sup>

A mí criterio los contratos de locación de obra y locación de servicios son contratos propios del derecho civil, los cuales dieron origen al contrato de trabajo que con el tiempo ha ido evolucionando hasta lograr

---

<sup>42</sup> Krotoschin, **Instituciones de derecho del trabajo**, tomo I, pág. 284.

<sup>43</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 56.

su autonomía, lo que no impide que tenga vínculos estrechos con los anteriores contratos.

Cabe resaltar que un elemento básico en el contrato de trabajo es la subordinación, no siendo en los contratos de locación de servicios y de obra; otro factor importante que cabe mencionar es que en estos contratos (locación de servicios y de obra) no se dan en su totalidad los elementos característicos del contrato de trabajo.

### 3.2.6. Teoría del contrato de trabajo como un contrato autónomo

Esta teoría nace de la imposibilidad de encuadrar el contrato de trabajo con alguno de los contratos regulados en el derecho civil, en base a lo cual se propone que el contrato de trabajo sea tomado como un contrato sui géneris, con total autonomía, regulado en el derecho laboral. Entre los autores que defienden esta teoría están Beaucourt e Hinojosa.

Méndez Calzada citado por Cabanellas nos dice al respecto: “El contrato de trabajo no es ya la locación de servicios romana que los códigos y recopilaciones nos han venido reeditando durante siglos. Es una relación jurídica que se desenvuelve en un plano distinto del resto de los contratos del derecho civil. En todos estos contratos observamos

el régimen de libertad individual de los contratantes; en el que estamos examinando los principios varían y no impera en lo absoluto la libre voluntad del individuo. El Estado interviene con fines de protección y de salvaguardar los intereses sociales. Por esta y otras razones se afirma que el contrato de trabajo trata de constituirse autónomamente, rigiéndose por principios exclusivos propios”.<sup>44</sup>

Cabanellas, respecto a la autonomía y vínculos del contrato de trabajo con el derecho civil, hace mención a lo siguiente, a saber: “La trayectoria seguida por el contrato de trabajo no lo emancipa en absoluto del contrato tipo de derecho civil, pero sí de los contratos por el regidos. Inspirado en la nueva concepción social del trabajo, se ha estructurado a partir de ella, hasta adquirir la independencia que otorga la de mayoría de edad, lograda precisamente por sus normas privativas”.<sup>45</sup>

El contrato de trabajo, como lo conocemos hoy día, ha sido el producto de distintos ideales sociales y jurídicos, representa una figura jurídica que no encaja dentro de los contratos tradicionales. El contenido del contrato de trabajo constituido por la prestación de un servicio subordinado de carácter económico, que requiere un esfuerzo físico o intelectual, representa más que la compraventa, la sociedad, el

---

<sup>44</sup> **Ibid.**

<sup>45</sup> **Ibid**, pág. 57.

mandato, el arrendamiento o contratos mixtos. El contrato de trabajo contiene requisitos propios que lo distinguen con claridad dentro de la legislación positiva de los países que lo han legislado o codificado de tal forma que aparece como una figura jurídica autónoma, con marcadas y notables diferencias con los contratos regulados por el derecho común.

### 3.3. Características del contrato de trabajo

Al analizar el contrato de trabajo se puede apreciar que los diferentes autores coinciden en las siguientes características:

#### 3.3.1. Consensual

Se le denomina así porque se perfecciona con el mero consentimiento de los contratantes, este consentimiento puede ser otorgado en forma expresa o tácita, siendo expresa cuando se manifiesta el consentimiento en el mismo acto de celebración del contrato por parte de los otorgantes, y es tácito cuando sin dar el consentimiento expreso los contratantes, realizan actos indudables que hacen presumir el inicio inequívoco de la relación laboral.

Esta es una de las grandes diferencias del contrato de trabajo con los contratos reales, que estos últimos necesitan para su

perfeccionamiento, además del consentimiento la entrega de la cosa objeto del contrato.

La ley laboral guatemalteca menciona al respecto que para que el contrato de trabajo se perfeccione, y exista, basta con que se inicie la relación de trabajo, que constituye el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que se hubieren pactado. (Artículo 19 del Código de Trabajo).

### 3.3.2. Carente de solemnidad

Aquí se ha dado una situación muy interesante, ya que, a pesar de que cuando el contrato de trabajo es verbal no existe conflicto referente a la ausencia de solemnidad, para algunos tratadistas el hecho de que el contrato de trabajo sea escrito lo convierte, en cierta forma, en un contrato solemne.

Analizando esta situación podemos recurrir a la ley laboral guatemalteca que al respecto dice que el contrato de trabajo puede ser verbal cuando se refiera a labores agrícolas o ganaderas, al servicio doméstico, a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días, y en los trabajos para obra determinada, cuando no

exceda de trescientos quetzales, o no dure más de sesenta días (Artículo 27 del Código de Trabajo).

Utilizando la analogía, podemos deducir que cualquier trabajo que no este enmarcado dentro de cualquiera de los anteriores debe constar por escrito, y, a pesar que la ley ordena que el contrato de trabajo cuando sea escrito debe cumplir con ciertos requisitos como: que se extienda en tres ejemplares, se identifique plenamente a los contratantes, indicar la labor que el trabajador se obliga a realizar, indicar el lugar en donde se realizará el trabajo, duración del contrato, especificar la jornada de trabajo, estipular todo lo relacionado con el salario, estipulaciones legales en que convengan las partes, lugar y fecha de la celebración del contrato, así como la firma de los contratantes o su impresión digital en su caso (Artículos 28 y 29 del Código de Trabajo). Esto no quiere decir que sea solemne, ya que puede fraccionarse en cualquier tipo de papel, puede ser a mano o por cualquier medio impreso, e inclusive se puede usar el sistema de talonarios de contratos, ya que la misma ley obliga al ministerio de trabajo a imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta obligación.

Cabe hacer el comentario que el ordenamiento sustantivo menciona que los contratos calificados de solemnes deben constar para

su validez, como requisito esencial, en escritura pública; siendo los contratos solemnes: El mandato, donación, sociedad, renta vitalicia, testamento y donación por causa de muerte, por lo tanto, aplicando supletoriamente lo anterior, podemos llegar a la conclusión de que el contrato de trabajo no es un contrato solemne.

### 3.3.3. Bilateral o sinalagmático

Al momento de celebrarse el contrato de trabajo o de iniciarse la relación laboral, ambas partes, trabajador y patrono, quedan recíprocamente obligados a los derechos y obligaciones que establece la legislación laboral, pero básicamente, el trabajador queda obligado a realizar la prestación del servicio o a la realización de la obra a que se hubiere obligado, y el patrono se compromete al pago del salario en la forma y en el plazo que se hubiere pactado.

### 3.3.4. Oneroso

El contrato de trabajo es oneroso en virtud que desde el momento que el trabajador pone a disposición del patrono su fuerza, tanto física como intelectual, éste pretende obtener con ello un beneficio de tipo económico, o sea persigue conseguir un lucro mediante la utilización de la fuerza del trabajador; y también es oneroso, debido a que desde

el momento en que el trabajador pone a disposición del patrono esta fuerza, el trabajador persigue obtener por ello el pago de una prestación llamada salario, la cual ha sido previamente pactada entre el patrono y el trabajador, basándose en los límites establecidos en la legislación laboral, entendiéndose salario mínimo.

Al analizar lo anterior nos damos cuenta de que esta situación implica una prestación mutua de contenido económico.

### 3.3.5. Personal

Esta característica del contrato de trabajo llamada en la doctrina *intuitu personae*, consiste en que las prestaciones que se obligaron las partes en el contrato de trabajo, patrono y trabajador, únicamente pueden realizarlas las partes que se hubieren obligado en el contrato, o sea, un patrono distinto del que celebró el contrato de trabajo no puede arrogarse la posibilidad de exigir la prestación de un servicio, la ejecución de una obra o, en su caso, pagar el salario a un trabajador con el cual no celebró el contrato de trabajo, salvo que hubiere existido sustitución de patrono; así como un trabajador que no celebró un contrato de trabajo o no inició una relación laboral, no puede prestar el servicio o ejecutar la obra a la cual se hubiere comprometido cuando inició la relación laboral o que celebró el contrato de trabajo, así como

presentarse ante un patrono reclamando el salario que se hubiere pactado en el contrato de trabajo del cual no fué parte, salvo que el mismo trabajador haya autorizado a un familiar por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo para que reciba en nombre de él el salario convenido. (Artículo 94 del Código de Trabajo).

### 3.3.6. Principal

El contrato de trabajo es principal porque nace a la vida jurídica por si solo, sin necesidad de otro contrato anterior, o sea, no depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de contrato, debido a ello, cumple por sí mismo con su fin contractual.

### 3.3.7. De tracto sucesivo

El contrato de trabajo es de tracto sucesivo porque sus efectos no terminan en el acto de su celebración, sino que se prolongan en el tiempo como regla general, esto debido a que todos los contratos laborales se tienen por celebrados por tiempo indefinido, salvo los contratos a plazo fijo y para obra determinada, que tienen carácter de excepcionales. Además es de hacer notar que el cumplimiento de las obligaciones que han contraído los contratantes, patrono y trabajador, se realiza en etapas o acciones sucesivas, ya que el trabajador para

tener derecho a su salario, primero tiene que realizar el trabajo que se hubiere pactado, así como el patrono para exigir al trabajador la realización de un trabajo, primero debe comprometerse a pagar al trabajador el salario convenido en el tiempo estipulado.

#### 3.3.8. Conmutativo

El contrato de trabajo es conmutativo porque el interés y la extensión de los beneficios para ambas partes, patrono y trabajador, pueden determinarse de antemano.

#### 3.3.9. Autónomo

El contrato de trabajo es autónomo porque posee sus propios elementos y características que lo configuran y determinan como un contrato único y distinto de los contratos regulados en el derecho civil, como la subordinación, la estabilidad, la profesionalidad, el salario, etc.

### 3.4. Clases de contratos de trabajo

En la doctrina y en la legislación existen diferentes clasificaciones que se han dado de los contratos de trabajo, pero por la naturaleza del presente trabajo, me centraré en los diversos tipos de contrato de trabajo que desarrolla

el tratadista Guillermo Cabanellas en su obra tratado de derecho laboral que se pueden adecuar a lo estipulado en la legislación laboral guatemalteca, a saber:

### 3.4.1. Por el número de trabajadores que celebran el contrato de trabajo

Dentro de esta clasificación encontramos los siguientes contratos:

- Contrato individual de trabajo: “Es el celebrado por un solo trabajador, que tiene en vista una prestación de servicios sin relación en cuanto a los mayores o menores beneficios que pueda percibir del trabajo que realicen los demás trabajadores al servicio del mismo patrono”.<sup>46</sup>

La ley laboral guatemalteca define el contrato de trabajo como el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona llamada trabajador, queda obligado a prestar a otra, llamada 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. (Artículo 18 del Código de Trabajo).

---

<sup>46</sup> **Ibid**, pág. 298.

- Contrato colectivo de trabajo: “Es el que pone en presencia un empleador y un grupo de trabajadores, en vista de la ejecución de una misma obra y mediante el pago de un salario colectivo”.<sup>47</sup>

El Código de Trabajo define el contrato colectivo de trabajo como: El que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida de la misma forma. (Artículo 38 del Código de Trabajo).

El contrato colectivo de trabajo ha recibido varias denominaciones de los diferentes tratadistas, entre las cuales tenemos: Carnelutti le llamo contrato colectivo impropio, Cioffi lo denomino contrato plural, Pic lo llamo contrato de trabajo corporativo o comandita de mano de obra; pero la doctrina ha sido unánime al denominar este tipo de contrato como contrato de trabajo colectivo, aunque en algunos códigos de trabajo de Iberoamérica le denominan también contratos sindicales.

---

<sup>47</sup> **Ibid.**

### 3.4.2. Atendiendo a la duración del contrato

Dentro de esta clasificación encontramos los siguientes contratos:

- Contrato por tiempo indefinido: Es aquel en el cual no se especifica la fecha de su terminación, por lo tanto, durará todo el tiempo que dure la relación laboral hasta que cualquiera de las partes, patrono o trabajador, o ambas partes, decidan ponerle fin a relación laboral (Inciso a, Artículo 25 del Código de Trabajo).
  
- Contrato a plazo fijo: Es aquel en el cual se especifica la fecha de su terminación, 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 (Inciso b, Artículo 25 del Código de Trabajo).
  
- Contrato para obra determinada: Es aquel en el que se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta el resultado del trabajo, o sea la obra realizada (Inciso c, Artículo 25 Código de Trabajo).

Es importante resaltar que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario; por lo tanto, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepcionales (Artículo 26 del Código de Trabajo).

### 3.4.3. Por su forma

Atendiendo a la forma, los contratos de trabajo pueden ser:

- o Contrato de trabajo verbal: Es aquel que se celebra de palabra entre el patrono y el trabajador, pero el patrono se obliga a suministrar al trabajador, al momento de celebrarlo, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas. Para que el contrato de trabajo pueda ser verbal, es necesario que se refiera a labores agrícolas o ganaderas, al servicio domestico, a trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días, y la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que este no sea mayor de sesenta días (Artículo 27 del Código de Trabajo).

- Contrato de trabajo escrito: Es aquel que se celebra entre el patrono y el trabajador y que consta en un documento, dicho documento es faccionado por el patrono con autorización del ministerio de trabajo y previsión social, basado en modelos impresos por dicho ministerio.

El Código de Trabajo estipula como requisito del contrato de trabajo escrito, que debe extenderse por escrito en tres ejemplares, uno para cada uno de los contratantes, y el tercero, que debe el patrono hacer llegar al departamento administrativo de trabajo más cercano, dentro de los quince días posteriores a su celebración (Artículo 28 del Código de Trabajo).

El contrato de trabajo escrito solo puede probarse plenamente con el documento respectivo, la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se deben imputar siempre al patrono, y cuando sea requerido por la autoridad de trabajo respectiva no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones afirmadas por el trabajador (Artículo 30 del Código de Trabajo). Esto debido a que el derecho de trabajo es protector de la clase trabajadora, y para evitar que los patronos, al omitir la obligación legal de dar un ejemplar a los trabajadores del contrato de trabajo, quieran negar que existió la relación laboral y evitar con ello el pago de las prestaciones legales.

Cabe resaltar que tanto la modificación y la novación del contrato de trabajo escrito, se debe seguir el mismo procedimiento que en la celebración del contrato mismo, este es un tema muy interesante, y a mi criterio, debe ser investigado más a fondo en un trabajo de tesis, debido a que la gran mayoría de patronos en Guatemala no cumplen esta disposición, esto debido a que al momento que otorgan aumentos salariales, mejoras substanciales en la relación laboral, o alteración substancial del trabajo que se estipulo en el contrato substituyéndolo por otro; el patrono, al no informar de estas situaciones al departamento administrativo de trabajo, se cubre las espaldas, logrando con ello, que al momento de terminar la relación laboral, evadir el pago de las prestaciones a que tiene derecho el trabajador basado en su actual estatus dentro de la empresa, pagando únicamente las prestaciones que le corresponderían por el trabajo que desempeñaba al momento de iniciar la relación laboral.

#### 3.4.4. Por la naturaleza de la energía prestada

Atendiendo a la naturaleza de la energía prestada, los contratos pueden ser:

- Contrato de trabajo manual: Es aquel contrato de trabajo en donde el trabajador se obliga a realizar labores manuales o físicas en beneficio de un patrono, a cambio de una retribución.
  
- Contrato de trabajo intelectual: Es aquel contrato de trabajo en donde el trabajador se obliga a realizar únicamente labores intelectuales en beneficio de un patrono, a cambio de una retribución.
  
- Contrato de trabajo mixto: Es aquel contrato de trabajo en donde el trabajador se obliga a realizar labores manuales e intelectuales en beneficio de un patrono, a cambio de una retribución.

#### 3.4.5. Por el objeto de la prestación

Atendiendo al objeto de la prestación, los contratos de trabajo pueden ser:

- Contrato de trabajo agrícola: Es aquel contrato de trabajo en donde el trabajador, constituido por mozos, peones, campesinos, jornales o cuadrillas, se obliga a realizar determinada actividad agrícola o ganadera en beneficio de un patrono, a cambio de una retribución (Artículo 138 del Código de Trabajo).

- Contrato de trabajo comercial: Es aquel contrato de trabajo en donde el trabajador se obliga a realizar determinada actividad de tipo comercial en beneficio de un patrono, a cambio de una retribución.
- Contrato de trabajo industrial: Es aquel contrato de trabajo en donde el trabajador se obliga a realizar determinada actividad referente a la industria, en beneficio de un patrono, a cambio de una retribución.

#### 3.4.6. Por el carácter de la retribución

Por el carácter de la retribución que recibirá el trabajador al desempeñar determinada actividad, los contratos de trabajo pueden ser:

- Contrato de trabajo por tiempo: Es aquel contrato de trabajo en donde se estipula el salario que percibirá el trabajador, el cual puede ser por jornal, o sea pagársele por día trabajado, o a sueldo, en el cual se estipula la cantidad semanal, quincenal o mensual que recibirá de salario el trabajador.
- Contrato de trabajo a destajo: Es aquel contrato de trabajo en donde se estipula la cantidad de retribución que recibirá el trabajador al momento de realizar determinada actividad que ha sido anteriormente prevista; pudiendo ser esta clase de retribución por comisión, en donde se

estipula la cantidad de retribución que percibirá el trabajador, dependiendo de la cantidad de trabajo que efectúe, o por pieza, que es aquel contrato en donde se estipula la retribución que ha de percibir el trabajador al momento de realizar determinado trabajo previamente pactado.

- Contrato de trabajo mixto: Es aquel contrato de trabajo en donde se estipula que la retribución que recibirá el trabajador se dividirá en una parte de sueldo base o sueldo fijo y otra parte en especie o comisión; pudiendo ser la retribución únicamente en especie y comisión, y sueldo base con participación de utilidades.

Generalmente el sueldo base o sueldo fijo esta constituido por el salario mínimo; en lo referente a la parte de salario en especie, la ley laboral guatemalteca únicamente permite el pago de salario en especie para las labores agrícolas y ganaderas hasta un máximo de 30% del importe del salario devengado; lo referente a la comisión, son los patronos quienes se encargan de estipular el porcentaje que ha de devengar el trabajador; con respecto a la participación en las utilidades, se da cuando el trabajador tiene derecho a un porcentaje de las utilidades de hubiere obtenido el patrono durante cierto período de tiempo, cabe hacer el comentario que esta situación es de casi nula aplicación en nuestro país.

#### 3.4.7. Por el territorio donde se presta el trabajo

Por el territorio donde se presta el servicio o se realiza la obra, los contratos de trabajo pueden ser:

- Contrato de trabajo en el país de origen del trabajador: Es aquel contrato de trabajo en donde el trabajador se compromete a realizar una actividad o determinada obra en beneficio de un patrono, dentro del país de origen del trabajador.
  
- Contrato de trabajo en el extranjero: Es aquel contrato de trabajo en donde el trabajadores compromete a realizar una actividad o determinada obra en beneficio de un patrono, fuera del territorio nacional, previa autorización del ministerio de trabajo y previsión social luego de haber cumplido los requisitos de ley (Artículo 34 del Código de Trabajo).

#### 3.4.8. Por la estabilidad de la prestación

Atendiendo a la estabilidad de la remuneración que reciba el trabajador, el contrato de trabajo puede ser:

- Contrato de trabajo fijo: Es aquel contrato de trabajo en donde la prestación de servicio o la realización de una obra se va a realizar de manera continua, lo que trae como consecuencia, que mientras dure la relación laboral la prestación que reciba el trabajador va a ser constante y fija, la cual puede tener pequeñas variaciones en cuanto al monto, pero no en cuanto a seguir percibiéndola.
  
- Contrato de trabajo eventual: Es aquel contrato de trabajo en donde la prestación del servicio o la realización de una obra se lleva a cabo en forma ocasional, lo que trae como consecuencia para el trabajador que la prestación que perciba no va a ser constante, si no casual.
  
- Contrato de trabajo con plazo: Es aquel contrato de trabajo en donde la relación laboral va a estar condicionada a un determinado período de tiempo, etapa durante la cual la prestación va a ser constante, pero al vencimiento de dicho plazo termina la relación laboral, lo que trae como consecuencia que la prestación se deje de percibir por el trabajador.
  
- Contrato de trabajo a prueba: Es aquel contrato de trabajo en donde se establece un período de tiempo durante el cual el trabajador va a prestar sus servicios o a ejecutar una obra, y va a demostrar que es capaz de realizar la labor para la cual fué contratado, durante este

período de tiempo, tanto el patrono como el trabajador, pueden dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad de su parte. El Código de Trabajo estipula dos meses como período de prueba.(Artículo 82 del Código de Trabajo).

#### 3.4.9. Por el horario de trabajo

Atendiendo al horario en que se realice la prestación del servicio o la realización de determinada obra, los contratos de trabajo pueden ser:

- Contrato de trabajo diurno: Es el contrato de trabajo en donde se establece que la prestación de un servicio o la realización de determinada obra se tiene que realizar entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día, a cambio de una retribución.
- Contrato de trabajo nocturno: Es aquel contrato de trabajo en donde se establece que la prestación de un servicio o la realización de determinada obra se tiene que realizar entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente, a cambio de una retribución.
- Contrato de trabajo mixto: Es aquel contrato de trabajo en donde se establece que la prestación de un servicio o la realización de una obra se tiene que realizar en un período de tiempo que abarque parte del

período diurno y parte del período nocturno, a cambio de una retribución.

Es de hacer mención que las anteriores formas de contratación se encuentran incluidas en nuestra ley laboral bajo el título de jornadas de trabajo (Artículo 116 del Código de Trabajo.)

#### 3.4.10. Por el lugar de la prestación

Atendiendo al lugar donde se lleva a cabo la prestación del servicio o la realización de la obra, los contratos de trabajo pueden ser:

- Contrato de trabajo a domicilio: Es aquel contrato de trabajo en donde se estipula que el trabajador realizará la prestación de un servicio o la realización de una obra fuera de las instalaciones de la empresa del patrono con quién se suscribió el contrato, a cambio de una retribución, pudiendo ser este la casa del trabajador o un lugar libremente elegido por el, la característica más importante en este tipo de contrato es que el trabajador desarrolla su labor sin vigilancia ni subordinación directa de un patrono (Artículo 156 del Código de Trabajo).
- Contrato de trabajo en el lugar de la empresa: En aquel contrato de trabajo en donde se estipula que el trabajador realizará la prestación de

un servicio o la realización de una obra dentro de las instalaciones de la empresa del patrono con quién se suscribió el contrato, a cambio de una retribución; el trabajador desarrollará su labor bajo la vigilancia y subordinación directa del patrono.

#### 3.4.11. Por el consentimiento

Atendiendo al consentimiento para iniciar la relación laboral, los contratos de trabajo se clasifican en:

- Contrato de trabajo tácito: Es aquel contrato de trabajo en donde el trabajador, sin manifestar expresamente que acepta determinado trabajo, comienza a prestar un servicio o a realizar determinada obra en beneficio de un patrono, a cambio de una retribución; según la ley laboral guatemalteca basta con que se inicie la relación de trabajo para que se perfeccione el contrato de trabajo (Artículo 19 del Código de Trabajo).
  
- Contrato de trabajo expreso: Es aquel contrato de trabajo en donde el trabajador manifiesta en forma expresa que acepta determinado trabajo y comienza a prestar determinado servicio o a ejecutar cierta obra para lo cual fue contratado por el patrono, a cambio de una retribución.

### 3.4.12. Por la persona que realiza el trabajo o trabajo que se presta:

Atendiendo a la persona que realiza un trabajo o dependiendo el tipo de trabajo que se preste, los contratos de trabajo se pueden dividir en:

- Contrato de trabajo de aprendizaje: Es el contrato de trabajo por medio del cual el trabajador, denominado aprendiz, se compromete a trabajar para un patrono a cambio de que este le enseñe en forma práctica un arte, profesión y oficio, sea directamente o por medio de un tercero, pudiendo convenir una retribución que puede ser inferior al salario mínimo (Artículo 170 del Código de Trabajo).
- Contrato de trabajo de empleo privado: Es aquel contrato de trabajo por medio del cual un trabajador se compromete a prestar determinado servicio o a realizar cierta obra en beneficio de de un patrono, que tiene la característica de ser una persona privado, a cambio de una retribución previamente establecida.

Contrato de trabajo de empleo público: También llamado por la doctrina contrato de funcionario público, es aquel contrato de trabajo por medio del cual un trabajador se compromete a prestar determinado servicio o a realizar cierta obra en beneficio de la

administración pública, quién actúa en calidad de patrono, a cambio de una retribución preestablecida.

- Contrato de trabajo de profesionales liberales: Es el contrato de trabajo por medio del cual un trabajador, que tiene la característica de ser un profesional de determinada actividad liberal, contrata sus servicios profesionales con un patrono, a cambio de una retribución, la cual recibe el nombre de honorarios. Es de hacer mención que los contratos de prestación de servicios profesionales y/o prestación de servicios técnicos, que es el tema principal del presente trabajo de tesis, podemos ubicarlos dentro de esta clase de contratos.

El Código de Trabajo regula diferentes tipos de trabajo que están sujetos a regímenes especiales, por lo tanto, estos tipos están regidos por contratos de trabajo especiales, a saber:

- El trabajo agrícola o ganadero: Este tipo de contrato ya fue desarrollado en el presente trabajo en el numeral 3.4.5. (Artículo 138 del Código de Trabajo).
- El trabajo de mujeres y menores de edad: Este tipo de contrato de trabajo puede ser de cualquier índole pero siempre y cuando este

adecuado a la condición física y desarrollo intelectual de cada uno de ellos (Artículo 147 del Código de Trabajo).

Es de hacer notar que el Código de Trabajo regula el trabajo de los menores de edad de más de catorce años, prohibiendo el trabajo de los menos de catorce años, salvo autorización escrita de la inspección general de trabajo en casos de excepción calificada, siendo estos casos que el menor va a trabajar en vía de aprendizaje o que tenga necesidad de cooperar en la economía familiar, que se trate de trabajos livianos por su duración e intensidad y que sean compatibles con su salud física, mental y moral, que se cumpla con el requisito de la obligatoriedad de su educación (Artículo 150 del Código de Trabajo).

- El trabajo a domicilio: Es la actividad o el servicio que presta el trabajador fuera de las instalaciones de la empresa del patrono, sin estar vigilado ni subordinado directamente a este. Hago mención que este tipo de contrato de trabajo ya fue desarrollado más a fondo en el numeral 3.4.10 del presente trabajo de tesis (Artículo 156 del Código de Trabajo).
  
- El trabajo doméstico: En estos contratos de trabajo, el trabajador se compromete a dedicarse en forma habitual y continua a la labores de

aseo, asistencia y demás de un hogar, siempre que no involucre lucro o negocio para el patrono (Artículo 161 del Código de Trabajo).

- El trabajo de transporte: En este tipo de contratos se regula la actividad que realiza una persona que sirve en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de otra índole sea por tierra o aire (Artículo 167 del Código de Trabajo).
- El trabajo de aprendizaje: Consiste en que una persona llamada aprendiz se compromete a trabajar para un patrono a cambio de que este le enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio. Hago notar que este tipo de contrato ya fue desarrollado más a fondo en el numeral 3.4.12 del presente trabajo de tesis (Artículo 170 del Código de Trabajo).
- El trabajo en el mar o en vías navegables: Estos contratos de trabajo regulan la actividad de los trabajadores que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta, a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido (Artículo 175 del Código de Trabajo).

### 3.5. Definición de contrato de trabajo

Para poder dar una definición propia del contrato de trabajo, en primer lugar recurriremos a las definiciones de nos brindan los jurisconsultos, a saber:

El tratadista Lotear considera que “El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona llamada trabajador se obliga respecto de otra llamada patrono a trabajar durante un tiempo determinado o a ejecutar alguna obra mediante un precio”.<sup>48</sup>

Hinojosa sostiene que “El contrato de trabajo es aquel por el cual una o más personas, que no sean funcionarios públicos en la prestación de un servicio, se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos, fuera de todo carácter familiar o de mutuo auxilio, bajo la dependencia de aquél, sea cual fuere la forma de remuneración pactada por dicho servicio u obra”.<sup>49</sup>

Rouast define el contrato de trabajo “Como una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra, de modo que trabaje bajo la dirección de ésta y para su provecho, mediante una remuneración llamada salario”.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup> Hinojosa, **El contrato de trabajo**, pág. 27.

<sup>49</sup> **Ibid.**

<sup>50</sup> Planiol y Ripert, **Ob. Cit**; título IX, pág. 6.

Capitant y Cucho consideran al contrato de trabajo como “Un medio por el cual una persona, llámesele obrero, empleado, doméstico, se compromete a trabajar para otra, durante un tiempo determinado o, de 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”.<sup>51</sup>

Rouast y Durand afirman que el contrato de trabajo es “Una convención por la cual una persona, llamada empleado o asalariado, se compromete a realizar actos materiales, generalmente de naturaleza profesional, en provecho de otra, llamada empleador o patrono, trabajando bajo la subordinación de éste, mediante una remuneración en dinero llamada salario”.<sup>52</sup>

El tratadista italiano D´Eufemia, citado por Cabanellas, define el contrato de trabajo como “Un contrato de derecho privado por el cual uno se obliga, mediante compensación, a prestaciones de trabajo al servicio de otro”.<sup>53</sup>

El maestro De Litala, citado por Cabanellas, considera que el contrato de trabajo es “En general, el acuerdo entre aquel que presta el trabajo y aquel que lo recibe, dirigido a constituir un vínculo jurídico que consiste, para el primero,

---

<sup>51</sup> **Ibid**, pág. 143.

<sup>52</sup> **Ibid**, pág. 316.

<sup>53</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 16.

en la obligación de trabajar y, para el segundo, en la obligación de pagar la merced”.<sup>54</sup>

El tratadista brasileño Cesarino Junior estima que “El contrato de trabajo es la convención en virtud de la cual una o varias personas físicas se obligan, mediante remuneración, a prestar servicios privados a otra persona, bajo la dirección de ésta”.<sup>55</sup>

Dorval Lacerda estima que el contrato de trabajo es “Una convención, con fundamento en el derecho privado, por la cual una persona se compromete a trabajar para otra, bajo la dependencia de ésta, mediante una retribución”.<sup>56</sup>

Para el maestro brasileño Nelio Reis “En el contrato de trabajo una de las partes se compromete a prestar a la otra determinado servicio, mediante remuneración, en el local y en la forma establecida en la obligación”.<sup>57</sup>

El maestro Da Rocha define el contrato de trabajo como “Aquel por el cual una de las partes se obliga a prestar, temporalmente, mediante retribución, su trabajo a otra, quedando la primera subordinada a la segunda”.<sup>58</sup>

---

<sup>54</sup> **Ibid.**

<sup>55</sup> **Ibid.**

<sup>56</sup> **Ibid.**

<sup>57</sup> **Ibid.**

<sup>58</sup> **Ibid.**

El tratadista argentino Ramírez Gronda define el contrato de trabajo como “Una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, en forma continuada, a cambio de una remuneración”.<sup>59</sup>

El maestro Pozzo define el contrato de trabajo como aquel “Por el cual una parte se obliga a trabajar en condiciones de subordinación o dependencia para otra, mediante el pago de una remuneración”.<sup>60</sup>

El tratadista Krotoschin define el contrato de trabajo como “Aquel contrato por el cual una persona, llamada trabajador, entra en relación de dependencia con otra, denominada patrono, poniendo a disposición de ésta su capacidad de trabajo, y la otra se compromete a pagar una remuneración y a cuidar que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia”.<sup>61</sup>

El tratadista Cabanellas define el contrato de trabajo como “Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.<sup>62</sup>

---

<sup>59</sup> Ramírez, Gronda, **El contrato de trabajo**, pág. 198.

<sup>60</sup> Pozzo, **Derecho del trabajo**, tomo I, pág. 523.

<sup>61</sup> Krotoschin, **Ob. Cit**; pág. 171.

<sup>62</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág.17.

Teniendo la idea doctrinaria respecto a la definición de contrato de trabajo, pasaremos a examinar algunas definiciones de la legislación positiva.

La ley española define el contrato de trabajo como: Se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera que sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas participan en la producción mediante el ejercicio voluntariamente prestado de sus facultades intelectuales y manuales, obligándose a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos o empresarios o a una persona jurídica de tal carácter, bajo la dependencia de éstos, mediante una remuneración, sea cual fuere la clase o forma de ella (Artículo 1 de la Ley de Contratos de Trabajo de España).

La ley francesa define el contrato de trabajo como: El contrato por el cual una de las partes se obliga a hacer alguna cosa para la otra, mediante el precio convenido entre ellas. (Artículo 1710 del Código Civil de Francia).

La ley holandesa define el contrato de trabajo como: Aquel por el cual una de las partes, el obrero, se obliga a ejecutar durante tiempo determinado y mediante un salario, un trabajo por cuenta de la otra parte, llamada patrono. (Artículo 1637 del Código Civil Holandés).

La ley Suiza define el contrato de trabajo como: Aquel por el cual una persona se obliga hacia otra a prestar servicios durante tiempo determinado o

indeterminado, a cambio del pago de una remuneración. Habrá igualmente contrato de trabajo aunque la remuneración no sea calculada en razón de tiempo, sino de trabajo prestado (trabajo por piezas o a destajo), con tal de que el trabajador sea empleado u ocupado durante un tiempo determinado o indeterminado (Artículo 319 del Código Federal Suizo de las Obligaciones).

Al hablar de las definiciones que la legislación positiva latinoamericana ha aportado al conglomerado de la legislación laboral, no podemos olvidar la definición de contrato de trabajo que nos brindó la Ley Federal del Trabajo de México de 1931 que en su Artículo 17, se entendía por contrato de trabajo aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra, bajo su dirección y dependencia, un servicio personal, mediante una retribución convenida. Compartiendo la opinión del maestro Cabanellas, esta definición ejerció decisiva influencia en las definiciones formuladas posteriormente en la legislación latinoamericana, además de ser la primera definición que posee las tres características más importantes del contrato de trabajo, siendo estas:

- La obligación del trabajador de prestar un servicio, empleando sus energías tanto físicas como intelectuales.
  
- La obligación patronal de pagar una remuneración.

- o La relación de dependencia en que el trabajador se encuentra frente al patrono.

La ley Argentina define el contrato de trabajo como: Habrá contrato de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios a favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres (Artículo 21 de la Ley 20.744).

La ley panameña define el contrato de trabajo como: Aquel convenio verbal o escrito mediante el cual una persona se obliga a prestar sus servicios o ejecutar una obra a favor de otra, bajo la subordinación o dependencia de ésta (Artículo 62 de la Ley de Contrato de Trabajo de Panamá).

La ley brasileña define el contrato de trabajo como: El contrato individual de trabajo es el acuerdo tácito o expreso correspondiente a la relación de empleo (Artículo 442 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo del Brasil).

La ley colombiana define el contrato de trabajo como: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutar una obra a otra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma (Artículo 18 del Código de Trabajo de Colombia).

La ley costarricense define el contrato de trabajo como: Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración (Artículo 22 del Código de Trabajo de Costa Rica).

La ley chilena define el contrato de trabajo como: Contrato individual de trabajo es aquel en cuya virtud un trabajador se obliga a prestar servicios personales a un empleador o asociación de empleadores, bajo su ordenación o dependencia, a cambio de una remuneración determinada (Artículo 6 del Decreto Ley 2220 de Chile).

La ley de la República Dominicana define el contrato de trabajo como: El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga, mediante una retribución, a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia

permanente y dirección inmediata o delegada de ésta (Artículo 1 del Código de Trabajo de la República Dominicana).

La ley ecuatoriana define el contrato de trabajo como: Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a ejecutar una obra o prestar un servicio, bajo su dependencia, por una retribución fijada por el convenio, la ley o la costumbre (Artículo 8 del Código de Trabajo de Ecuador).

La ley salvadoreña define el contrato de trabajo como: Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su denominación, es aquel en virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra, o a prestar un servicio, a uno o varios patronos, institución, entidad o comunidad de cualquier clase, bajo la dependencia de éstos y mediante un salario (Artículo 17 del Código de Trabajo de el Salvador).

La ley mexicana define el contrato de trabajo como: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es aquel en virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario (Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo de México).

La ley nicaragüense define el contrato de trabajo como: Contrato individual de trabajo es la convención por la cual un patrón y un obrero o empleado se

obligan, estos últimos, a ejecutar cualquier labor, servicio u obra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada del primero, mediante una remuneración determinada que éste pagará (Artículo 33 del Código de Trabajo de Nicaragua).

La ley paraguaya define el contrato de trabajo, a criterio del Cabanellas, de una forma magistral, esto debido a que su principal redactor fue el maestro Eugenio Pérez Botija, a saber: “El convenio en virtud del cual un trabajador se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un empleador, bajo la dirección y dependencia de éste, mediante el pago de una remuneración, sea cual fuere la clase de ella”.<sup>63</sup>

La ley laboral guatemalteca define el contrato de trabajo como: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador) queda obligada a prestar a otra (patrono) sus servicios personales o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma (Artículo 18 del Código de Trabajo de Guatemala).

A mí criterio contrato de trabajo es todo vínculo que se da entre una persona llamada trabajador y otra denominada patrono, en virtud de la cual el

---

<sup>63</sup> **Ibid**, pág. 19.

primero se obliga a realizar una obra o a prestar sus servicios, de carácter físico o intelectual y en forma personal, en beneficio del segundo, a cambio de una retribución denominada salario.

### 3.6. Elementos del contrato de trabajo

Los elementos del contrato de trabajo se dividen en generales y especiales, a saber:

#### 3.6.1. Elementos generales

En el contrato de trabajo encontramos ciertas características que son afines a todos los contratos, aunque con cierto toque particular, siendo estos la capacidad, el consentimiento y el objeto, los que se definirán a continuación.

A. La capacidad: Denominada técnicamente capacidad jurídica es la facultad que posee toda persona de ser sujeto de derechos y obligaciones. Se reconocen dos clases de capacidad, siendo estas, capacidad de goce y de ejercicio, a saber:

- Capacidad de goce: Es la capacidad inherente a todo ser humano y es la base para ser titular de derechos y para contraer obligaciones,

es llamada también capacidad de derecho, su característica esencial es que de ella no se puede privar a ninguna persona, ya que al hacerlo, se desconocería la personalidad jurídica.

Fernández Molina nos da su definición capacidad de goce, diciendo: “Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica”.<sup>64</sup>

El maestro Manuel Ossorio llama a la capacidad de goce, capacidad jurídica o capacidad de derecho, y la define como: “La aptitud que tiene el hombre y la mujer para ser sujeto o parte, por si o por representante legal, en las relaciones de derecho, ya como titular de derechos o facultades, ya como obligado a una prestación o al cumplimiento de un deber”.<sup>65</sup>

- o Capacidad de ejercicio: Es la facultad que tiene toda persona de ejercitar los derechos que cree que le asisten, pero tiene la característica que se les pueden negar a determinadas personas. Privar o limitar la capacidad de ejercicio no significa que se afecte el goce de los derechos de la persona, en virtud de que la ley le proporciona, al que ha sido declarado incapaz, un representante para

---

<sup>64</sup> Fernández Molina, Luis, **Ob. Cit**; pág. 90.

<sup>65</sup> Ossorio, Manuel, **Ob. Cit**; pág. 137.

que pueda ejercitar sus derechos. Es llamada también capacidad de hecho o de obrar.

Ossorio define la capacidad de ejercicio, llamándola capacidad de hecho, como: “El poder de realizar actos con eficacia jurídica, se opone a la capacidad jurídica”.<sup>66</sup>

La legislación guatemalteca define la capacidad de ejercicio como la capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere con la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido diez y ocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley (Artículo 8 del Código Civil).

Valladares Castillo aplica la capacidad al ámbito laboral de la siguiente manera: “La capacidad es la posibilidad legal de las personas de ejercitar los actos referentes al trabajo; así como una persona es capaz o incapaz de ejecutar legalmente determinada labor”.<sup>67</sup>

A mí criterio la capacidad de goce es: El atributo inherente a la persona humana como tal y es derivado de la personalidad jurídica,

---

<sup>66</sup> **Ibid.**

<sup>67</sup> Valladares Castillo, Julio, **La relación del trabajo con el derecho internacional privado**, pág. 13.

y no es más que la facultad de adquirir derechos y contraer obligaciones, la cual no puede ser limitada.

La capacidad de ejercicio es: La facultad que adquiere la persona, al cumplir la mayoría de edad, de ser capaz de ejercitar por sí misma sus derechos y de contraer obligaciones.

En la legislación laboral guatemalteca, tienen capacidad de ejercicio los mayores de edad, los menores de edad que tengan catorce años o más, los insolventes y fallidos (Artículo 31 del Código de Trabajo).

Nuestra ley laboral también estipula, como excepción, el trabajo de menores de catorce años, mencionando los casos en los cuales pueden trabajar con autorización de la autoridad administrativa de trabajo (Artículo 150 del Código de Trabajo).

En la doctrina se discute sobre las razones que influyeron en materia laboral para establecer una edad menor para ejercer la capacidad contractual, siendo las más importantes las siguientes:

- Debido a que el contrato de trabajo es de fácil rescisión, lo que no implica que no exista un mayor compromiso o sometimiento del menor obrero.
- La incapacidad ha sido establecida como protección de la inmadurez de los menores de edad, por lo que en el contrato de trabajo existen las condiciones mínimas establecidas por el estado en base a ésta inmadurez.
- La autoridad administrativa de trabajo, en nuestro caso la inspección general de trabajo, es la encargada de autorizar y controlar la ejecución de los contratos de trabajo de los menores de catorce años.
- Por el carácter personal del contrato de trabajo en la realización del mismo, el que lo ejecuta tiene derecho a obtener los ingresos para paliar sus necesidades y las de su familia.
- Por constituir el trabajo el único medio de vida para la mayor parte de la población, y debido a múltiples factores económicos y sociales, que van desde la violencia intrafamiliar hasta el desempleo y la desintegración familiar, el menor de edad se ve en la imperiosa

necesidad de contratar su trabajo como un medio para su subsistencia y la de los suyos.

- B. El consentimiento: Este es un elemento común de todos los contratos, y tiene su origen en la autonomía de la voluntad de las partes contratantes y se puede definir como la potestad que poseen los individuos para regular sus derechos y obligaciones mediante su voluntad manifestada en un contrafoque obliga legalmente a las partes, siempre que lo pactado no sea contrario al ordenamiento jurídico preestablecido, al orden público, la moral y las buenas costumbres.

En el derecho de trabajo se da una característica esencial en el consentimiento, ya que se puede tomar desde dos momentos cruciales, siendo el primero, el momento en que el trabajador decide contratar sus servicios, éste consentimiento ésta condicionado, tanto a las circunstancias económicas, como a la necesidad que tenga de laborar el trabajador, por lo tanto, en base a lo anterior, se puede llegar a la conclusión de que el consentimiento en materia laboral se presta forzosamente.

El segundo momento crucial esta constituido por el consentimiento manifestado por el trabajador en el contrato de trabajo, éste tiene

características muy especiales, ya que la autonomía de la voluntad esta restringida por las leyes laborales y se tiene por nula de pleno derecho cualquier estipulación que restrinja los derechos escalecidos en la ley (Artículo 12 del Código de Trabajo), pero en lo relativo a situaciones que tiendan a beneficiar de mejor forma al trabajador que las establecidas en la ley, éstas tienen plena validez y obliga a las partes.

El Código de Trabajo manifiesta que los contratos laborales presentes y futuros, sean estos individuales o colectivos, se tiene que adaptar a las circunstancias manifestadas en los pactos colectivos de condiciones de trabajo, esto debido al carácter de ley profesional de los mismos.

En el contrato de trabajo, el consentimiento, se da en la manifestación de voluntad de las partes de entablar una relación de trabajo, pero, la regulación de ésta relación corresponde obligadamente a regirse a un mínimo de condiciones y derechos estipulados en la ley a favor del trabajador, esto debido a la desigualdad económica de éste respecto al patrono.

En el contrato de trabajo, como en cualquier contrato, existen vicios en el consentimiento, siendo estos:

- Error en persona: Se da cuando se ha contratado a una persona en la creencia de que se trataba de otra, siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato (Artículo 1259 del Código Civil).
  
- Dolo: Es el artificio que usa una persona para llevar a otra a cometer error, esto se da cuando una persona que desea contratar sus servicios aparenta otra edad o tener conocimientos que no posee y que son necesarios para el trabajo al que desea optar, y sin los cuales no podría llevarse a cabo la contratación. (Artículo 1261 del Código Civil).
  
- Violencia o intimidación: En materia laboral se puede presentar en casos en que el patrono, para garantizar la permanencia y la subordinación del trabajador, recurre a actos o hechos que lleven aparejada una impresión profunda en el ánimo del mismo y le inspire temor de exponer su persona, su honra, de su familia o la de sus bienes. El contexto clásico de esta situación se da cuando el patrono a sido denunciado ante la inspección general de trabajo de que no cumple con lo establecido en la ley laboral, al presentarse el inspector de trabajo, el patrono obliga a los trabajadores a negar las violaciones cuando son indagados por el mismo, bajo amenazas por supuesto. (Artículo 1265 del Código Civil).

C. El objeto: Es la causa que origina el contrato de trabajo, es el meollo del mismo, como dice Fernández Molina “El objeto, en el contrato de trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quién en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo”.<sup>68</sup>

El objeto del contrato de trabajo es regular la relación laboral que se deriva del mismo, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las condiciones de la prestación de los servicios o de la ejecución de una obra, tales como la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que esta obligado el patrono (Artículo 20 del Código de Trabajo), y sobre todo, aquellos aspectos, pactados de acuerdo a la voluntad de las partes, que superen el mínimo de derechos reconocidos por la legislación laboral a favor del trabajador.

Si el objeto del contrato de trabajo resulta ser ilícito, el patrono caería en responsabilidad penal, civil, administrativa y laboral, esto debido a que él es el responsable por la licitud del contrato de trabajo.

---

<sup>68</sup> Fernández Molina, Luis, **Ob. Cit**; pág. 92.

### 3.6.2. Elementos especiales

Los contratos individuales de trabajo poseen elementos especiales, otorgándoles la doctrina diferentes denominaciones como elementos propios, elementos determinantes, o elementos resolutiveos del contrato individual de trabajo. Independientemente de las diferentes acepciones que reciben, estos se dividen en prestación personal del servicio, relación de trabajo, subordinación, salario, ausencia de riesgo y estabilidad, a saber:

A. Prestación personal del servicio: Este elemento del contrato individual de trabajo se refiere al elemento subjetivo, o sea a las partes del contrato individual de trabajo, patrono y trabajador, definiéndolos de la siguiente forma:

- o Trabajador: Es toda persona individual que, por medio del contrato o relación de trabajo, se obliga a prestar un servicio, de forma intelectual o física, o a realizar una obra, en ambos casos en forma personal, en beneficio de otra llamada patrono, que puede ser una persona individual o jurídica, a cambio de una retribución previamente establecida denominada salario.

La ley laboral guatemalteca define al trabajador como: 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 (Artículo 3 del Código de Trabajo).

Ossorio define al trabajador como: “El sujeto que contrata sus servicios a cambio de una retribución”.<sup>69</sup>

- o Patrono: Llamado también empleador, patrón, dador de empleo, se puede definir como: Aquella persona individual o jurídica que se beneficia en forma directa con los servicios u obras que realizan las personas denominadas trabajadores que se encuentran bajo su dependencia y supervisión en virtud de un contrato o relación de trabajo, a cambio de lo cual el patrono se obliga a otorgar una remuneración denominada salario, la cual ha sido previamente establecida.

La legislación laboral guatemalteca define al patrono como: Toda aquella persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo (Artículo 2 del Código de Trabajo).

---

<sup>69</sup> Ossorio, Manuel, **Ob. Cit.**; pág. 951.

Ossorio define al patrono como: “La persona física o jurídica que en contrato laboral da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación de subordinación”.<sup>70</sup>

B. Relación de trabajo: Llamada también relación laboral, y no es más que la prestación misma de un servicios o ejecución de una obra por parte del trabajador, en relación de dependencia y subordinación hacia un patrono a cambio de un salario, la cual se puede derivar de una relación de hecho o de un contrato de trabajo.

El tratadista Dávalos nos dice acerca de la relación de trabajo lo siguiente: “Basta con que se preste el servicio para que nazca la relación laboral, esto quiere decir que puede existir relación de trabajo sin que exista previamente un contrato de trabajo, pero no al contrario. Aun cuando normalmente se da por anticipado un contrato escrito, verbal o tácito. Es decir, el hecho de que exista un contrato de trabajo no supone de modo necesario. Puede haber contrato y nunca iniciarse la relación laboral”.<sup>71</sup>

La ley laboral guatemalteca regula la relación laboral de la siguiente forma: Es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia

---

<sup>70</sup> **Ibid**, pág. 705.

<sup>71</sup> Dávalos, José, **Ob. Cit**; pág. 105.

continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma (Artículo 19 integrado con el Artículo 18 del Código de Trabajo).

A mí criterio, basta con que se preste un trabajo en forma personal y subordinado para que se de la relación laboral, y como consecuencia de ello, desde ese momento la persona que realiza el trabajo se le denomina trabajador y pasa a estar protegido por la ley laboral.

C. Subordinación: Es considerada como: El elemento esencial del contrato de trabajo, ya que es el encargado de determinar la naturaleza jurídica de la prestación del servicio o de la ejecución de la obra, convirtiéndose en el elemento más destacado del contrato de trabajo.

Fernández Molina nos define la subordinación de la siguiente manera: “Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra, dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las instrucciones que se le impartan. Conlleva la facultad del empleador de exigirle al trabajador la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento en cualquier

momento de la jornada laboral, de órdenes relacionadas con la ejecución del trabajo, así como la facultad del patrono de imponerle condiciones y reglamentos encuadrados dentro del marco legal".<sup>72</sup>

La ley laboral guatemalteca nos dice que en virtud de un contrato o relación laboral, el trabajador queda situado bajo la dirección y dependencia continuada del patrono (Artículo 19 del Código de Trabajo).

D. Salario: Constituye uno de los elementos primordiales del contrato de trabajo, siendo básico para que exista la relación laboral, y, junto a la subordinación constituyen los pilares del mencionado contrato, llegando incluso a constituirse en la referencia para determinar si una relación económica-jurídica entre dos personas constituye o no relación laboral, aunque esta se trate de disfrazar por cualquier otro medio, y por lo tanto, esta relación se sometería a lo estipulado en el ordenamiento jurídico laboral.

Etimológicamente proviene de la palabra *salarium* que significa sal, que era una forma de pago en la antigüedad, mientras que la palabra sueldo, que es sinónimo, proviene de la palabra soldado, ya

---

<sup>72</sup> Fernández Molina, Luis, **Ob. Cit**; pág. 9.

que en la antigüedad así se le denominaba a la paga que recibía por su actividad el hombre consagrado al servicio de las armas.

El salario, definido por Cabanellas, es: “La compensación que recibe el obrero o empleado a cambio de ceder al patrono todos sus derechos sobre el trabajo realizado, además de comprender la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no solo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las indemnizaciones por espera, por impedimento o interrupción del trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes”.<sup>73</sup>

La Organización Internacional del Trabajo define el salario de la siguiente forma, a saber: El término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya prestado o deba prestar (Artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo).

---

<sup>73</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit;** pág. 358.

El ordenamiento jurídico laboral guatemalteco nos dice que el salario 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. (Artículo 88 del Código de Trabajo); además, menciona ciertas características que deben mencionarse, siendo estas: Que todo trabajo debe ser equitativamente remunerado; la igualdad del salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad; la obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. (Incisos b, c y d del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala). El salario que hayan pactado el patrono y el trabajador no puede ser inferior al salario mínimo (Artículo 91 del Código de Trabajo). El salario debe liquidarse completo en cada período de el pago (Artículo 93 del Código de Trabajo). El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona que el designe por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo (Artículo 94 del Código de Trabajo).

E. Ausencia de riesgo: El riesgo como probabilidad de sufrir un daño en campo jurídico está vinculado con las responsabilidades provocadas con su acaecimiento. La doctrina acepta la ausencia de riesgo a favor del trabajador por circunstancias especiales de la prestación del servicio, pretendiendo con ello configurar la razón de

ser de ésta figura, el trabajador actúa atendiendo a las directrices del patrono, lo que acarrea como consecuencia que el resultado de su actividad, ha sido previa y lógicamente fijado, y si sucediere cualquier daño queda relevado de la responsabilidad de éste, siempre y cuando haya actuado conforme a las instrucciones del patrono, bajo su fiscalización, o conforme a lo estipulado en el contrato de trabajo.

El ordenamiento jurídico laboral guatemalteco hace mención a la ausencia de riesgo, cuando define las formas en que puede pactarse la remuneración, específicamente cuando se pacta la remuneración del trabajador por participación en las utilidades, diciendo que en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono. (Inciso c del Artículo 88 del Código de Trabajo).

F. Estabilidad: Es considerada como elemento del contrato de trabajo que tiene como objeto fijar la naturaleza de éste por el hecho de que por los servicios exigibles tenga cierta permanencia. La estabilidad se entiende que es para el trabajador la seguridad, la confianza de una ocupación duradera, lo cual viene a ser una garantía, dada la naturaleza y el carácter alimenticio del salario para el sostenimiento del núcleo familiar del trabajador.

El maestro mexicano De la Cueva define la estabilidad de la siguiente forma: “La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a las relaciones de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono y del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador ajenas a la voluntad de la relación que haga imposible su continuación”.<sup>74</sup>

El ordenamiento jurídico laboral guatemalteco regula este elemento del contrato de trabajo como presunción legal de que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se haya estipulado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y solo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar (Artículo 26 del Código de Trabajo).

---

<sup>74</sup> De la Cueva, Mario, **Ob. Cit**; pág. 219.

## CAPÍTULO IV

### 4. Contrato de prestación de servicios profesionales

El contrato de prestación de servicios profesionales es el vínculo que une a un profesional o técnico versado en alguna rama del conocimiento con la persona que solicita sus servicios, a cambio de una retribución llamada honorarios. Durante mucho tiempo ha sido usado como una manera de evadir el ordenamiento jurídico laboral, al tratar de darle a éste tipo de contrato una naturaleza civil y administrativa, tratando de ocultar su naturaleza eminentemente laboral, por lo que en el presente trabajo de tesis se enfocara desde éste punto de vista.

#### 4.1. Los profesionales

Antes de entrar en materia de lo que es el contrato de prestación de servicios profesionales, considero de suma importancia definir que es un profesional.

Profesional es toda persona que ha egresado de una casa de estudios superiores, o en su caso de una escuela de estudios técnicos, que va ha ejercer determinada profesión a cambio de una retribución, la cual puede recibir el nombre de salario, cuando constituye el pago que recibe por sus

servicios el profesional dependiente, y de honorarios, constituido por el pago que recibe el profesional liberal.

Por ser el profesional un elemento personal del contrato de servicios profesionales, será desarrollado dentro de los elementos de dicho contrato.

#### 4.2. Antecedentes históricos del contrato de prestación de servicios profesionales

Los primeros antecedentes del contrato de prestación de servicios profesionales los encontramos en la edad media, ya que aquí se dio una revolución de eruditos, alquimistas, filósofos, hechiceros y personas con diversos tipos de conocimiento, la mayoría de ellos empíricos, aquí es donde se dan las primeras formas de contratación de personas que recurren a estos profesionales primitivos que poseían diversos tipos de conocimientos, los cuales a mí criterio, fueron los primeros pseudo contratos de prestación de servicios profesionales.

La primera definición del contrato de trabajo en donde se habla de ejercer una actividad profesional, y que sería la primera definición de contrato de prestación de servicios profesionales, es la que proporciona el francés Rouast que define el contrato de trabajo como: “Una convención por la cual una persona pone su actividad profesional al servicio de otra, de modo que trabaje

bajo la dirección de ésta y para su provecho, mediante una remuneración llamada salario”.<sup>75</sup>

#### 4.3. Naturaleza jurídica del contrato de prestación de servicios profesionales

Al hablar de la naturaleza jurídica del contrato de prestación de servicios profesionales, la tentación es grande de únicamente adecuar la naturaleza jurídica del contrato de trabajo a la del contrato en mención, únicamente habría que cambiarle algunas palabras o más bien adecuarlas, pero caeríamos en decir lo mismo con diferentes palabras, por lo que me limito a hacer un llamado al capítulo tercero, tema tres punto dos que habla sobre la naturaleza jurídica del contrato de trabajo. A diferencia de ello pretendo actualizar la naturaleza jurídica del contrato de prestación de servicios profesionales en base a las nuevas corrientes que han ido surgiendo, por lo que haré referencia a tres grandes corrientes, siendo estas la corriente civilista, la corriente laboralista, las terceras corrientes.

##### 4.3.1. La corriente civilista

Esta corriente sostiene la tesis de que el contrato de prestación de servicios profesionales es de naturaleza eminentemente civil, argumentando que este contrato nace del contrato de locación de

---

<sup>75</sup> Planiol y Ripert, **Ob. Cit**; pág. 6.

servicios, figura tradicional del derecho civil, que es definido por Belella citado por Cabanellas de la siguiente forma: “Contrato por virtud del cual una de las partes se obliga a prestar a otra un servicio por un precio cierto”.<sup>76</sup>

La mayoría de legislaciones se inclinan por ésta teoría, incluyendo la ley civil guatemalteca, que sobre los profesionales menciona lo siguiente: Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago (Artículo 2027 del Código Civil).

Salvo pacto en contrario, los profesionales que presten sus servicios tendrán derecho a ser retribuidos, cualquiera que sea el éxito o resultado del negocio o asunto en el cual hubieren intervenido (Artículo 2032 del Código Civil).

Si la persona que contrató los servicios no ésta 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 (Artículo 2035 del Código Civil).

---

<sup>76</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 53.

Analizando los artículos citados anteriormente del código civil, podemos deducir que el título doce de dicho ordenamiento jurídico, el cual regula lo referente a los servicios profesionales, se refiere, a mi criterio, únicamente a los profesionales que ejercen su profesión en forma estrictamente liberal, no pudiéndose incluir dentro de esta regulación legal a los profesionales y técnicos que laboran en forma continua para un patrono, sea este privado o público, y en el caso del objeto del presente trabajo de tesis, que se refiere a los profesionales que laboran para el estado en relación de dependencia y bajo la figura del contrato de prestación de servicios profesionales.

#### 4.3.2. Corriente laboralista

La corriente laboralista sostiene la tesis de que la naturaleza jurídica del contrato de prestación de servicios profesionales es eminentemente laboral, siempre y cuando se cumplan ciertos presupuestos, a saber:

- Que el profesional o técnico en determinada rama del conocimiento no desempeñe su profesión en forma liberal.
- Que el profesional o técnico en determinada rama del conocimiento suscriba un contrato de prestación de servicios profesionales con un determinado patrono, sea éste privado o público, por medio del cual

se comprometa a realizar determinada actividad relacionada con su profesión.

- Que el profesional o técnico en determinada rama del conocimiento preste sus servicios en forma continua con determinado patrono.
  
- Que el profesional o técnico en determinada rama del conocimiento preste sus servicios profesionales dentro de la empresa del patrono.
  
- Que el profesional o técnico en determinada rama del conocimiento reciba una remuneración, por los servicios prestados, cada período de pago establecido por el patrono (pago semanal, quincenal o mensual), el cual aunque se encuentre disfrazado bajo el nombre de honorarios, constituye el salario que el profesional devenga por los servicios profesionales prestados en forma continua dentro de las instalaciones de la empresa del patrono.
  
- Que el profesional o técnico en determinada rama del conocimiento se encuentre en relación de dependencia y subordinación con respecto al patrono para el cual presta sus servicios profesionales.
  
- Que el profesional o técnico en determinada rama del conocimiento devengue una retribución, que para los profesionales liberales recibe

el nombre de honorarios, y de salario para los profesionales dependientes y para los técnicos versados en determinada rama del conocimiento.

#### 4.3.3. Corriente administrativa

Esta corriente nos dice que los contratos de prestación de servicios profesionales suscritos por los profesionales o técnicos con el Estado en su calidad de empleados, a pesar de ser regidos por las leyes civiles, las diferencias y discrepancias que surjan de su aplicación tendrán que dirimirse en juzgados administrativos.

Definitivamente esta es la corriente que sigue la Procuraduría General de la Nación la momento de plantear las incompetencias por razón de la materia en contra de las demandas laborales interpuestas por personas que trabajaron para el Estado por contrato de prestación de servicios profesionales y/o prestación de servicios técnicos, argumentando que los juzgados de trabajo y previsión social no son competentes para conocer de estas demandas, ya que el órgano competente es el tribunal de lo contencioso administrativo.

#### 4.4. Características del contrato de prestación de servicios profesionales

El contrato de prestación de servicios profesionales tiene diferentes características, entre las cuales encontramos las siguientes:

##### 4.4.1. Consensual

El contrato de prestación de servicios profesionales es consensual porque para que se perfeccione basta con el mero consentimiento de los contratantes, tanto del profesional liberal como del dependiente, así como de la persona que requiere de sus servicios.

Esta característica lo diferencia de los contratos reales, en donde además del consentimiento se necesita la entrega de la cosa para su perfeccionamiento.

##### 4.4.2. Bilateral

Esta característica recibe también el nombre doctrinario de sinalagmática, y consiste en que ambas partes del contrato, profesionales o técnicos y la persona que contrata sus servicios, se obligan mutua y recíprocamente, el profesional o técnico a realizar determinada actividad relacionada con su profesión, y la persona que

contrata sus servicios, al pago de la retribución pactada, la que puede recibir el nombre de salario u honorarios.

#### 4.4.3. Oneroso

El contrato de prestación de servicios profesionales es oneroso porque el profesional o técnico recibirán la remuneración que se hubiere pactado, con la persona que lo requirió, a cambio de prestar determinados servicios referentes a su profesión.

#### 4.4.4. Personal

Esta característica recibe el nombre doctrinario de Intuitio personae, y se refiere a que únicamente el profesional o técnico que se hubiere comprometido a realizar determinada actividad dentro del campo de su profesión por medio de un contrato de prestación de servicios profesionales puede realizar dicha actividad, así como la persona que hubiere contratado sus servicios es la obligada al pago del salario u honorarios respectivos.

#### 4.4.5. Principal

El contrato de prestación de servicios profesionales es principal debido a que no depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de contrato, debido a esto cumple por sí mismo un fin contractual.

#### 4.4.6. De tracto sucesivo

El contrato de prestación de servicios profesionales es de tracto sucesivo porque sus efectos no terminan en el acto de su celebración, sino que se prolongan, en el caso de los profesionales liberales, durante el tiempo que dure el asunto que lo motivo o en su caso hasta que la persona que requirió los servicios del profesional decida dar por concluido el mismo, y en el caso de los profesionales y técnicos dependientes, mientras dure la relación laboral.

#### 4.4.7. Conmutativo

El contrato de prestación de servicios profesionales es conmutativo debido a que cada una de las partes contratantes, los profesionales liberales y los dependientes, así como las personas que contratan sus servicios, da lo equivalente de lo que recibe, o sea que los profesionales

y técnicos realizan determinada labor relacionada con su área de conocimiento, lo cual es equivalente a la retribución denominada salario u honorarios que recibe de la persona que contrato sus servicios y es la beneficiada con lo realizado por el profesional o técnico.

#### 4.4.8. Autónomo

El contrato de prestación de servicios profesionales es autónomo porque tiene elementos propios y características que lo tipifican como un contrato único y distinto de cualquier tipo de contrato, como el hecho de que solo se pueda faccionar cuando se contrata con un profesional o un técnico versado en alguna rama del conocimiento, se puede faccionar con profesionales liberales y profesionales dependientes, la retribución que dependiendo de la calidad del profesional puede ser llamado salario y honorarios.

#### 4.5. Elementos del contrato de prestación de servicios profesionales

El contrato de prestación de servicios profesionales posee ciertos elementos característicos, dentro de los cuales tenemos los elementos personales y los reales.

#### 4.5.1. Elementos personales

Dentro de los elementos personales tenemos los siguientes:

- A. El profesional: El profesional es definido por Ossorio de la siguiente forma, a saber: “Profesional es toda persona que se integra al desempeño de las carreras seguidas en centros universitarios o en escuelas superiores, su peculiaridad proviene de no haber relación de dependencia entre el profesional liberal y la clientela, de modo que aquel fija por lo común sus honorarios, de no haber aranceles oficiales”.<sup>77</sup>

Cabanellas define al profesional como “quién por profesión o por hábito desempeña una actividad que constituye su principal fuente de ingresos”.<sup>78</sup>

El maestro argentino Ramírez Gronda, a mi criterio, proporciona una definición de lo que es el contrato de prestación de servicios profesionales, al definir el contrato de trabajo, a saber: “Una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a

---

<sup>77</sup> Ossorio, Manuel, **Ob. Cit**; pág. 780.

<sup>78</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 323.

disposición de otra persona, en forma continuada, a cambio de una remuneración”.<sup>79</sup>

El Código Civil guatemalteco no define expresamente lo que es un profesional, pero interpretando las normas que regulan los servicios profesionales podemos deducir que el profesional es toda aquella persona que necesita tener un título facultativo o una autorización legal para ejercer determinada actividad, pudiendo prestar sus servicios a toda aquella persona que los solicite, a cambio de una retribución llamada honorarios los cuales se pueden pactar libremente y a falta de convenio al respecto se fijara en base al respectivo arancel, y si no hubiere, lo fijara un juez, el profesional esta obligado a prestar con la debida diligencia y dedicación sus servicios, algo importante de hacer notar es que el profesional tiene derecho a sus honorarios independientemente del resultado del negocio. Cabe mencionar que este cuerpo legal establece que las personas que no tengan título facultativo o autorización legal incurrir en delito, además de ser responsable de los daños y perjuicios que llegare a causa (Título XII del Código Civil).

El Código Penal guatemalteco define el delito de usurpación de calidad diciendo que comete éste delito quién se arrogare título

---

<sup>79</sup> Ramírez Gronda, **Ob. Cit**; pág. 198.

académico o ejerciere actos que competen a profesionales, sin tener título o habilitación especial, será sancionado con prisión de cinco a ocho años, y multa de cincuenta a doscientos mil quetzales. Si del resultado del ilegal ejercicio, se derivare perjuicio a tercero, la sanción señalada anteriormente se elevará en una tercera parte (Artículo 336 del Código Penal).

Al desarrollar el tema de los profesionales, nos damos cuenta de que los podemos clasificar en tres categorías, siendo estas:

- Profesionales liberales: Esta categoría esta constituida por los profesionales que ejercen su profesión en forma liberal, esto se da cuando la persona que requiere los servicios de un profesional acude a las oficinas de éste, con el objeto de contratar sus servicios, a cambio de una retribución denominada honorarios, la cual es pactada libremente por el profesional.
  
- Profesionales en relación de dependencia: Esta categoría esta constituida por los profesionales que laboran para la persona que contrata sus servicios, a la cual se le tendría que denominar patrono, en forma regular y constante, a cambio de una retribución periódica, la cual constituye un salario.

Es de hacer notar que ésta clase de profesionales es la que realmente interesa al presente trabajo de tesis, ya que las personas que trabajaron para el Estado bajo la figura de contrato de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos, y que al terminar su relación laboral interpusieron demandas laborales en contra de éste, se encuentran dentro de éste tipo de profesionales.

A mí criterio, y difiriendo con el maestro Ossorio ésta clase de profesionales si se encuentra en una relación de dependencia con respecto a la persona que contrata sus servicios y que recibe el nombre de patrono.

Esta gama de profesionales esta constituida por profesionales universitarios y por técnicos en determinada rama del conocimiento.

- Profesionales mixtos: Esta categoría esta constituida por todos aquellos profesionales que desarrollan su actividad en forma mixta, esto se refiere a que laboran medio tiempo en relación de dependencia con un patrono y medio tiempo desempeñan su profesión en forma liberal.

B. La persona que contrata los servicios del profesional: Tomando como base al profesional liberal, la persona que contrata sus servicios

profesionales recibe el nombre de cliente, esta figura es definida por Ossorio como “Quién requiere con constancia los servicios profesionales de otro”.<sup>80</sup>

El cliente puede ser cualquier persona que contrata los servicios de un profesional, comprometiéndose al pago de los respectivos honorarios.

Tomando como base al profesional subordinado, la persona que contrata sus servicios profesionales recibe el nombre de patrono, esto debido a que desde el momento en que se da el contrato de prestación de servicios profesionales existe una relación laboral, por medio de la cual el profesional se compromete a realizar determinada actividad relacionada con su actividad profesional, a cambio de una retribución denominada salario, quedando sujeto a una jornada de trabajo, y a realizar su labor bajo la dependencia continuada del patrono.

#### 4.5.2. Elementos reales

Dentro de los elementos reales tenemos el servicio profesional que presta el profesional y la retribución que recibe.

---

<sup>80</sup> Ossorio, Manuel, **Ob. Cit**; pág. 169.

- A. El servicio Profesional: Este elemento se refiere al motivo por el cual se solicitan los servicios de determinado profesional, lo que tiene íntima relación con la preparación intelectual y académica del mismo, además de la reputación que goza en el medio en donde se desenvuelve.

El servicio profesional está constituido por la obligación de realizar actos que pueden ser jurídicos o materiales y consiste en una obligación, por parte del profesional, de hacer determinada actividad relacionada a su profesión, la cual debido a los conocimientos específicos que este ostenta sobre esa determinada rama del conocimiento, lo hace ser la persona indicada para el acto que se busca realizar.

- B. Retribución del profesional: Tomando como base el criterio que se ha manejado en el presente trabajo de tesis, sobre la dualidad en lo referente a los profesionales, a saber, los profesionales liberales y los profesionales que laboran en relación de dependencia, trataremos la retribución de los profesionales desde estos puntos de vista.

- Retribución de los profesionales que laboran en relación de dependencia: Los profesionales que laboran en relación de

dependencia con respecto a un patrono, en beneficio de quién realizan determinados actos relacionados con su profesión, reciben a cambio una retribución, que a mí criterio, debe denominársele salario, y no honorarios, esto debido a que los profesionales en ésta situación, independientemente del título profesional que los distinga, son trabajadores al servicio de un patrono con los mismos derechos y obligaciones de cualquier trabajador, incluyendo dentro de ésta categoría a las personas que laboraron para el Estado por contrato de prestación de servicios profesionales y/o contratos de prestación de servicios técnicos, que son el tema central del presente trabajo de tesis.

Tomando como base lo anteriormente expuesto, me permito definir el salario de los profesionales que laboran en relación de dependencia como la retribución que recibe un profesional que labora para un patrono en forma permanente y en relación de dependencia, a cambio de prestar sus servicios en áreas relacionadas con su profesión en beneficio de éste.

- Retribución de los profesionales liberales: La retribución que reciben los profesionales liberales por los servicios profesionales que prestan recibe el nombre de honorarios, algunos tratadistas como Cabanellas lo definen como “Remuneración, estipendio o sueldo que

se concede por ciertos trabajos. Generalmente se aplica a los profesionales liberales, en que no hay relación de dependencia económica entre las partes, y donde fija libremente su retribución el que desempeña la actividad o presta los servicios”.<sup>81</sup>

El maestro Ossorio define los honorarios como: “La retribución que recibe por su trabajo quien ejerce o practica una profesión o arte liberal. Lleva implícito el concepto de una retribución que se da y recibe con honor, dada la jerarquía de quién realiza la tarea específica que debe ser remunerada”.<sup>82</sup>

La legislación civil guatemalteca nos habla sobre los honorarios, aunque no los define, diciendo que los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libre para 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 hubiere, será fijada por el juez, tomando en consideración la importancia y duración de los servicios y las circunstancias económicas del que deba pagarlos (Artículos 2027 y 2028 del Código Civil).

---

<sup>81</sup> Cabanellas, Guillermo, **Ob. Cit**; pág. 178.

<sup>82</sup> Ossorio, Manuel, **Ob. Cit**; pág. 462.

A mí criterio, los honorarios constituyen la remuneración a que el profesional que ejerce su profesión en forma liberal tiene derecho, por haberle prestado sus servicios a determinado cliente.

Algo importante de hacer notar es que los honorarios pueden pactarse en dinero o en especie, lo que constituye una característica esencial que lo diferencia del salario.

Otra característica esencial de los honorarios es que el profesional que hubiere prestado sus servicios tiene derecho a que le retribuyan sus honorarios, independientemente del éxito o fracaso del negocio o asunto en el cual hubiere intervenido, lo que en la doctrina se conoce como pacto cuota litis (Artículo 2032 del Código Civil).

#### 4.5.3. Elementos formales

Al hablar sobre el elemento formal del contrato de prestación de servicios profesionales nos referimos a la forma del mismo, la cual depende del tipo de profesional de que se trate, en el caso de los profesionales que ejercen su profesión en forma liberal, la forma de éste es básica y esencialmente consensual, por lo que tiende a oponerse férreamente a los contratos solemnes o formales, en

consecuencia, éste tipo de contrato se rige por las reglas generales de la contratación.

La ley civil guatemalteca dice al respecto que toda persona puede contratar y obligarse por escritura pública, por documento privado o por acta levantada ante el alcalde del lugar, por correspondencia, verbalmente (Artículo 1574 del Código Civil).

En el caso de los profesionales que ejercen su profesión en relación de dependencia, a mí criterio aplica la forma del contrato individual de trabajo, esto debido a que el profesional se compromete a realizar determinada actividad relacionada con su profesión en forma continuada, casi siempre por tiempo indeterminado, en beneficio directo de la persona que contrato sus servicios, se rige a un horario de trabajo establecido por su contratante, a cambio de una retribución que recibe en forma periódica.

De lo anteriormente expuesto, independientemente del nombre que se le quiera dar a éste contrato, entiendase contrato de prestación de servicios profesionales y/o contrato de prestación de servicios técnicos, ésta clase de contrato es ni más ni menos que un contrato individual de trabajo encubierto con otro nombre, esto debido a que reúne todas las características de éste contrato, además, lo referente a la retribución

que recibe el profesional, a mí criterio, como la lo expuse en el presente trabajo de tesis, no debería denominársele honorarios, sino salario, esto debido a que el profesional en situación de dependencia es simple y sencillamente un trabajador más al servicio de un patrono, situación que el mismo patrono intenta encubrir aprovechándose de la calidad de profesional del trabajador, para evitar cumplir con las obligaciones estipuladas en la ley laboral guatemalteca.

#### 4.6. Definición del contrato de prestación de servicios profesionales

Tomando en cuenta lo anteriormente expuesto en el presente capítulo acerca de las diferentes clases de profesionales que existen, a saber: profesionales que ejercen su profesión en forma liberal, profesionales que ejercen su profesión en relación de dependencia, y profesionales que ejercen su profesión en forma mixta, podemos definir el contrato de prestación de servicios profesionales desde tres puntos de vista, a saber:

##### 4.6.1. Definición de contrato de prestación de servicios profesionales desde el punto de vista de los profesionales que ejercen su profesión en forma liberal

Es aquel contrato regido por las reglas generales de la contratación por medio del cual aquellos profesionales que desarrollan su profesión

en forma liberal se comprometen a realizar determinada labor relacionada con su profesión, a solicitud de una persona que requiere sus servicios profesionales, quién recibe el nombre de cliente, a cambio de una retribución denominada honorarios, la cual es pactada en forma libre entre el profesional y el cliente, basados en un arancel previamente establecido.

#### 4.6.2. Definición de contrato de prestación de servicios profesionales desde el punto de vista de los profesionales que ejercen su profesión en relación de dependencia

Se le denomina así al contrato de naturaleza laboral por medio del cual un profesional o un técnico versado en alguna rama del conocimiento, contrata sus servicios con otra persona, que tendría la calidad de patrono, para realizar determinado servicio o ejecutar determinada actividad en beneficio de éste, sujetándose a las disposiciones que establezca el patrono, quedando sujeto a una jornada de trabajo a cambio de una retribución, que aunque muchas veces recibe el nombre de honorarios, a mí criterio se le debe denominar salario.

#### 4.6.3. Definición de contrato de prestación de servicios profesionales desde el punto de vista de los profesionales que ejercen su profesión en forma mixta

Antes de dar una definición de contrato de prestación de servicios profesionales desde éste punto de vista, es necesario recordar que los profesionales que ejercen su profesión en forma mixta son aquellos que laboran medio tiempo en relación de dependencia y medio tiempo ejercen su profesión en forma liberal, por lo tanto, es poco probable intentar ofrecer una definición al respecto sin caer en fantasías jurídicas, debido a esto, propongo definir el contrato de prestación de servicios profesionales desde el punto de vista mixto de la siguiente manera, a saber: Cuando el profesional este en relación de dependencia aplicaríamos la definición desde el punto de vista del profesional que ejerce su profesión en relación de dependencia, y cuando el profesional este ejerciendo su profesión en forma liberal, lo definiríamos desde éste punto de vista.

## CAPÍTULO V

### 5. El contrato de prestación de servicios profesionales desde el punto de vista laboral

Siendo este el epicentro del presente trabajo de tesis, es conveniente recordar, que a mí criterio, el contrato de prestación de servicios profesionales y/o contrato de prestación de servicios técnicos estará regido por la legislación laboral siempre y cuando el profesional y/o técnico versado en determinada rama del conocimiento se encuentre en relación de dependencia con respecto a la persona que contrata sus servicios y se den las situaciones clásicas de la relación laboral que son: Que exista un contrato que ligue al profesional con la persona que contrata sus servicios, independientemente del nombre que reciba el mismo, por medio del cual se establezca las condiciones en las cuales el profesional deberá de prestar sus servicios; que exista subordinación del profesional hacia la persona que contrata sus servicios; que los servicios que se presten sean en beneficio directo del patrono; que el profesional reciba una retribución previamente pactada en forma periódica y continua, la que, independientemente del nombre que reciba constituye un salario; que este sujeto a una jornada de trabajo; que este sujeto a los reglamentos internos que establezca el patrono.

Lo anteriormente expuesto se enmarca en el caso de las personas que laboraron para el Estado por contrato de prestación de servicios profesionales y/o contrato de prestación de servicios técnicos y que momento en que el Estado en su calidad de

patrono dio por terminadas algunas de estas relaciones laborales, los trabajadores afectados al reclamar sus derechos por medio de demandas laborales, vieron truncadas sus aspiraciones debido a incompetencias por razón de la materia que planteo la procuraduría general de la nación, en su calidad de representante legal del Estado, aduciendo que el órgano jurisdiccional competente para conocer estos procesos es el tribunal de lo contencioso administrativo y no un tribunal de trabajo y previsión social, debido a que estos contratos no son laborales, sino administrativos.

#### 5.1. Aplicación del principio *in dubio pro operario* al contrato de prestación de servicios profesionales

El principio *in dubio pro operario* significa en caso de duda se debe favorecer al trabajador, esto quiere decir que cuando se suscite un conflicto de naturaleza laboral, y existas ciertas circunstancias dudosas, estas siempre deben de favorecer al trabajador, esto debido a la desventaja económica, que redundaría en una desventaja de tipo técnico al momento en que el trabajador defiende sus derechos frente al patrono.

Si tomamos en cuenta, que a mi criterio, los profesionales que laboran en relación de dependencia son los afectados al momento de rescindirles su contrato, el cual, aunque reciba el nombre de contrato de prestación de servicios profesionales y/o contrato de prestación de servicios técnicos y que se haya faccionado en base al ordenamiento jurídico civil, tiene todas las

características de un contrato individual de trabajo, por lo tanto, y en protección de este tipo de profesionales y/o técnicos, los cuales al momento de rescindirles sus respectivos contratos por parte del Estado en su calidad de patrono, y estos al querer hacer efectivos los derechos que les otorga la legislación laboral, se les niegan estos, es imperativo que se aplique el principio de *in dubio pro operario*, lo cual traería como consecuencia que los procesos de éste tipo sean seguidos sin contratiempos en los juzgados laborales en lugar de interponer la incompetencia por razón de la materia por parte de la Procuraduría General de la Nación, lo cual trae como consecuencia que se empantane estos procesos, y sean violados los derechos laborales de este tipo de profesionales.

Afirmo lo anterior en virtud de que el Estado en su calidad de patrono contrata este tipo de profesionales y/o técnicos por medio de contratos de prestación de servicios profesionales, los cuales están basados en la legislación civil, por lo tanto, al momento de rescindirlos se tendrían que regir por la misma vía, y no como lo argumenta la Procuraduría General de la Nación, la cual estipula que la vía competente es la administrativa.

Debido a esto, a mí criterio, existen demasiadas dudas con respecto a la situación que expongo en el párrafo anterior, por lo tanto, al aplicar el principio *in dubio pro operario* este tipo de profesionales y/o técnicos se verían beneficiados, ya que sus procesos sería tramitados con mayor celeridad.

5.2. Sometimiento de los conflictos que surgen de los contratos de prestación de servicios profesionales y/o contratos de prestación de servicios técnicos a la jurisdicción privativa de los tribunales de trabajo y previsión social

Los contratos de prestación de servicios profesionales y/o contratos de prestación de servicios técnicos que suscribe el Estado en su calidad de patrono con los profesionales y/o técnicos que contrata bajo este rubro, tienden a limitar los derechos que estos, ya que si fueran contratados por medio de un contrato individual de trabajo normal estarían protegidos por las leyes laborales, en cambio, de esta forma el Estado se libra de la responsabilidad de cumplir con los derechos y garantías que ofrecen las leyes laborales a los trabajadores al momento en que les son rescindidos sus contratos de trabajo.

Al momento de que el Estado, en su calidad de patrono, da por terminada una relación laboral con algún profesional y/o técnico que se haya iniciado por medio de un contrato de prestación de servicios profesionales y/o contratos de prestación de servicios técnicos, evita el pago de prestaciones, aduciendo que el profesional y/o técnico no fue contratado por un contrato individual de trabajo para tener derecho a la prestaciones laborales que estipulan las leyes de la materia, lo que trae como consecuencia que este tipo de profesionales y/o técnicos recurran a una demanda laboral para obtener el pago de las prestaciones que las leyes laborales garantizan, el problema se da cuando se le corre audiencia a la Procuraduría General de la Nación en su calidad de

representante legal del Estado, estos proceden a interponer la incompetencia por razón de la materia, aduciendo que el órgano competente para conocer este tipo de procesos es el tribunal de lo contencioso administrativo y no un juzgado de trabajo y previsión social, aducen esto debido a que la ley de lo contencioso administrativo estipula que los casos de controversias derivadas de contratos y concesiones administrativas procede el proceso de lo contencioso administrativo, siempre que el asunto no se haya podido remediar por medio de los recursos puramente administrativos (Artículo 19 numeral 2 de la Ley de lo Contencioso Administrativo).

Para analizar el argumento base que utiliza la Procuraduría General de la Nación para interponer las incompetencias por razón de la materia en contra de las demandas laborales interpuestas por este tipo de profesionales, necesitamos definir primero lo que es un contrato administrativo, Ossorio define este contrato como: “El que celebra la administración pública con los particulares a efecto de asegurar la ejecución de obras, la prestación de servicios o el suministro de materiales. Estos contratos no se rigen por el derecho civil, sino por el derecho administrativo”.<sup>83</sup>

Teniendo la definición de contrato administrativo podemos desglosarla y compararla con el contrato de prestación de servicios profesionales y/o

---

<sup>83</sup> **Ibid.**, pág. 218.

contrato de prestación de servicios técnicos que suscriben los profesionales y/o técnicos con el Estado a efecto de prestar sus servicios a favor de este.

Primero dice, el que celebra la administración pública con los particulares, analizado esto podríamos decir que el contrato de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos es un contrato administrativo por celebrarse entre el estado y los profesionales y/o técnicos.

Luego dice, a efecto de asegurar la ejecución de obras, la prestación de servicios o el suministro de materiales, al analizar esta parte podríamos decir que el contrato de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos es un contrato administrativo porque por medio de él, un profesional y/o técnico presta sus servicios en favor del Estado.

También dice, estos contratos no se rigen por el derecho civil, sino por el derecho administrativo, analizando esto, podríamos decir que los contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos suscrito por el Estado y los profesionales y/o técnicos tendría que regirse por el derecho administrativo.

Los anteriores razonamientos son los que sirvieron de base a la Procuraduría General de la Nación para interponer las incompetencias por razón de la materia en contra de las demandas laborales interpuestas por los

profesionales y/o técnicos a los cuales les fueron rescindido sus contratos, pero, nunca debemos de olvidar que el derecho es complejo y siempre debemos de analizar las posibilidades que se nos presentan, situación que a mí criterio no realizó la Procuraduría General de la Nación, ellos solo siguieron el camino mas fácil sin importarles que estuvieran violando los derechos de estos profesionales y/o técnicos.

Digo lo anterior porque, para tener una mayor perspectiva debemos de analizar la definición de contrato de trabajo, entre la cual tenemos la que nos da el maestro Cabanellas citado por Ossorio, para quién el contrato de trabajo es “El que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados y con carácter económico, por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otro”.<sup>84</sup>

Ramírez Gronda, citado por Ossorio, define el contrato de trabajo diciendo que: “Es una convención por la cual una persona llamada trabajador, empleado, obrero, pone su actividad profesional a disposición de otra llamada empleador, patrón, patrono, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal, sea persona jurídica, individual o colectiva en forma continuada, a cambio de una remuneración”.<sup>85</sup>

---

<sup>84</sup> **Ibid**, pág. 222.

<sup>85</sup> **Ibid**.

Ossorio nos dice que: “El contrato individual de trabajo se caracteriza por las condiciones de subordinación del trabajador con respecto al patrono, de continuidad y de colaboración”.<sup>86</sup>

Teniendo como base las anteriores definiciones, podemos desglosarlas y compararlas con el contrato de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos que suscribieron los profesionales y/o técnicos con el Estado por medio de los cuales se obligaban a prestar sus servicios en beneficio de este.

Primero analizaremos la definición del maestro Cabanellas sobre el contrato de trabajo, no dice que tiene por objeto la prestación continua de servicios privados, si nos damos cuenta los contratos de prestación de servicios profesionales tienen por objeto que el profesional y/o técnico preste sus servicios en forma continua en beneficio del Estado, por lo tanto estaríamos en presencia de un contrato con características laborales.

También nos dice Cabanellas que esa prestación continua de servicios se realiza con carácter económico, al analizar los contratos de prestación de servicios profesionales y/o técnicos, nos damos cuenta que tienen un carácter puramente económico, ya que el profesional y/o técnico presta servicios con la

---

<sup>86</sup> **Ibid.**

intención de obtener un beneficio económico, por lo cual, estaríamos en presencia de un contrato con características laborales.

Dice Cabanellas que una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o servirse de la actividad de otro, al analizar los contratos de prestación de servicios profesionales y/o técnicos, nos damos cuenta de que el Estado paga una remuneración, la que aunque este disfrazada con el nombre de honorarios constituye un salario, a los profesionales y/o técnicos que trabajan bajo este tipo de contrato a cambio de beneficiarse con los servicios que estos le prestan, nuevamente estaríamos ante un contrato con características laborales.

Continúa diciendo Cabanellas, bajo su dependencia o dirección, que quiere decir con esto el maestro Cabanellas, la respuesta es sencilla, quiere decir que el trabajador va a realizar una obra o a prestar un servicio, pero lo va a realizar bajo la dirección y supervisión del mismo patrono o de un representante de este, aplicando esto al contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos, nos damos cuenta de que el profesional y/o técnico presta sus servicios bajo la dirección y dependencia de un representante del mismo Estado, por lo tanto estaríamos nuevamente en presencia de un contrato con características laborales.

Seguidamente analizaremos la definición que nos proporciona Ramírez Gronda, primero nos dice que es una convención, que quiere decir convención, se refiere a un acuerdo al que se llega por consenso entre dos o mas personas, por medio del cual se conviene en llevar a cabo alguna actividad o acción, si analizamos el contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos, nos damos cuenta de que en efecto se da una convención, un acuerdo entre el Estado y los profesionales y/o técnicos por medio del cual se inicia una relación, que a mí criterio de características laborales.

Continua diciendo Ramírez Gronda que por medio de una convención una persona pone su actividad profesional a disposición de otra, analizando los contratos de prestación de servicios profesionales y/o técnicos, nos damos cuenta de que el profesional y/o técnico pone a disposición del Estado su actividad profesional, o sea sus conocimientos materiales e intelectuales, por lo tanto, esta sería otra característica laboral de este tipo de contrato.

Por último menciona Ramírez Gronda que esta actividad se presta a cambio de una remuneración, al analizar los contratos de prestación de servicios profesionales nos damos cuenta de que en ellos se estipula una remuneración, aunque no me cansare de mencionarlo, recibe diferentes nombres como honorarios, pago por servicios prestados, pago por servicios profesionales, y otras diversas formas, esto lo hace el Estado con el objeto de no usar la palabra salario, para evitar caer en términos que le daría características

laborales a este contrato, pero en realidad esta remuneración que el Estado paga a los profesionales y/o técnicos, aunque se le ponga el nombre más fantasioso que exista no es más que un salario, lo que sería una característica laboral más para este tipo de contrato.

Ossorio nos habla de las diferentes características del contrato individual de trabajo entre las cuales tenemos la subordinación del trabajador con respecto al patrono, esto quiere decir que el trabajador tiene que atender todas las indicaciones que reciba del patrono y ajustarlas a su trabajo, comparando esta característica con el contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos nos damos cuenta que el Estado a través de las personas que lo representan imparte instrucciones e indicaciones de la forma en que el profesional y/o técnico debe de realizar la actividad para la cual se le contrato, por lo tanto estaríamos ante una característica de tipo laboral que le correspondería a esta clase de contratos.

Ossorio menciona también la continuidad, la que se podría definir como: La característica por medio de la cual el trabajador va a laborar por un periodo indeterminado de tiempo, sin tener interrupciones en la relación laboral, lo que va a traer beneficios mutuos, para el trabajador el saber que posee una fuente de ingresos segura, y para el patrono el saber que entre más tiempo labore un trabajador, más rentable será, lo que traerá como consecuencia un mayor beneficio económico para el patrono, comparando esta característica con el

contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos, nos damos cuenta que los profesionales y/o técnicos que son contratados por el Estado bajo este tipo de contrato, se les contrata por periodos indefinidos de tiempo, prueba de ello es que la mayoría de procesos que actualmente se encuentran empantanados en los tribunales debido a la incompetencia por razón de la materia planteadas por la procuraduría general de la nación en contra de las demandas laborales planteadas por profesionales y/o técnicos cuyos contratos fueron rescindidos por el Estado tenían varios años laborando cuando fueron cesados, por lo tanto estamos ante una característica de naturaleza laboral de este tipo de contrato.

Ossorio también menciona la colaboración, y no es más que la obligación que tiene todo trabajador de cooperar dentro de sus límites, siempre y cuando sea legal, en cualquier situación en beneficio directo del patrono, aplicando esto al contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos, nos damos cuenta que el profesional y/o técnico tiene la obligación de colaborar en toda situación concerniente a la actividad para lo cual fue contratado en beneficio del Estado, por lo tanto estaríamos ante una característica de corte laboral que se aplica a este tipo de contrato.

En conclusión, a pesar de que el contrato de prestación de servicios profesionales y/o contrato de prestación de servicios técnicos se realiza entre el Estado como administración pública y los profesionales y/o técnicos con el

objeto de asegurar la ejecución de obras y la prestación de servicios, lo que haría pensar a cualquiera que estamos ante un contrato administrativo, como lo hace la Procuraduría General de la Nación al momento de interponer esas incompetencias por razón de la materia en contra de las demandas laborales planteadas por los profesionales y/o técnicos a los cuales les fueron rescindidos sus contratos por parte del Estado, por medio del cual aducen que el órgano competente para conocer de estos conflictos es el tribunal de lo contencioso administrativo y no los tribunales de trabajo y previsión social, razonamiento que me parece errado y por lo tanto no comparto, debido a que, según la ley de contrataciones del Estado la contratación de bienes, suministros, obras y servicios que requieran los organismos del Estado, sus entidades descentralizadas y autónomas, unidades ejecutoras, las municipalidades y las empresas estatales y municipales se sujetaran a lo previsto en la presente ley (Artículo 1 de la Ley de Contrataciones del Estado). Basado en lo anterior, a mí criterio, el contrato de prestación de servicios profesionales y/o contrato de prestación de servicios técnicos no constituye un contrato administrativo, esto debido a la calidad de los profesionales y/o técnicos, lo que los diferencia de los demás particulares y a las características de tipo laboral, que fueron explicadas anteriormente, que posee este tipo de contrato, por lo tanto, y en base a la naturaleza laboral de los contratos de prestación de servicios profesionales y/o técnicos el órgano competente para conocer de estos conflictos son los tribunales de trabajo y previsión social.

### 5.3 Relaciones laborales que devienen de los contratos de prestación de servicios profesionales y/o contratos de prestación de servicios técnicos

Como vimos en el título anterior, el contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos tiene características laborales, por lo tanto, encontramos en él las siguientes relaciones laborales:

#### 5.3.1. Imposición por parte del Estado, en su calidad de patrono, de una jornada de labores

Como en todo contrato laboral, el Estado en su calidad de patrono, estipula en el contrato de prestación de servicios profesionales una jornada durante la cual el profesional y/o técnico debe permanecer al servicio del Estado, por lo tanto, durante este período de tiempo debe atender cualquier asunto relacionado con su profesión que afecte los intereses del mismo.

Al analizar esta situación, nos damos cuenta de que la jornada de labores que estipula el Estado a los profesionales y/o técnicos contratados bajo este tipo de contrato es como máximo, igual a la jornada ordinaria diurna estipulado en la ley laboral guatemalteca que no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de

cuarenta y ocho horas a la semana (Artículo 116 del Código de Trabajo.)

#### 5.3.2. Pago por parte del Estado, en su calidad de patrono, de una retribución

Como en todo contrato laboral, el Estado en su calidad de patrono, impone una retribución, la cual, como lo hemos manifestado en el presente trabajo de tesis, recibe diferentes denominaciones entre las cuales tenemos: honorarios, honorarios profesionales, retribución profesional, remuneración, remuneración profesional, estipendio profesional, a cambio de los servicios que presta en beneficio del Estado el profesional y/o técnico contratado bajo este tipo de contrato.

Analizando lo anterior, nos damos cuenta de que esa retribución, aunque reciba el nombre que le quiera otorgar el Estado, no constituye otra cosa que un salario o sueldo, llego a esta conclusión basado en lo que la ley laboral guatemalteca dice el respecto, a saber: 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 (Artículo 88 del Código de Trabajo).

5.3.3. Forma del cálculo de la retribución que paga el Estado, en su calidad de patrono a los profesionales y/o técnicos que laboran bajo este tipo de contrato

Como se especifica en el inciso anterior, el Estado paga a los profesionales y/o técnicos que laboran bajo contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos una retribución por los servicios que los mismos prestan en beneficio de este, la cual, aunque reciba diferentes denominaciones, constituye un salario el cual es pagado por unidad de tiempo, o sea, por mes, quincena, semana, aunque en la practica, se da únicamente por mes y quincena, y en algunos casos aislados por semana.

Analizando lo anterior, para el cálculo de la remuneración que el Estado paga a los profesionales y/o técnicos que laboran bajo este tipo de contrato, el Estado se basa en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, el cual dice: El cálculo de la remuneración por unidad de tiempo puede pactarse por mes, quincena, semana, día y hora. (Inciso “a” del Artículo 88 del Código de Trabajo).

#### 5.3.4. Descansos semanales estipulados en el contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos

En los contratos de prestación de servicios profesionales y/o técnicos se estipula que los profesionales y/o técnicos que laboren bajo ese tipo de contrato tienen derecho a dos días de descanso remunerados por cada semana de cinco días laborada.

La ley laboral guatemalteca estipula acerca de los descansos lo siguiente, a saber: Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado por cada después de cada semana de trabajo. La semana se computará de cinco a seis días según, costumbres de la empresa o centro de trabajo (Artículo 126 del Código de Trabajo).

Analizando lo anterior, nos damos cuenta de que el Estado, en su calidad de patrono, se basa en lo estipulado en el código de trabajo para otorgar un descanso remunerado de dos días por cada cinco días que haya laborado el profesional y/o técnico contratado bajo este tipo de contrato.

### 5.3.5. Días de asueto estipulados en el contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos

En el contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos se estipulan diferentes días de asueto remunerado, que el Estado, en su calidad de patrono, otorga a los profesionales y/o técnicos que laboran bajo este tipo de contrato, durante el año laboral, siendo estos: El 1º de enero, el jueves, viernes y sábado santos, el 1º de mayo, el 30 de junio, el 15 de septiembre, el 20 de octubre, 1º de noviembre, el 24 de diciembre medio día, el 25 de diciembre, el 31 de diciembre medio día, el día de la festividad de la localidad, y el día de aniversario de la dependencia estatal de que se trate.

La ley laboral guatemalteca estipula exactamente los mismos asuetos, con la excepción del día del aniversario de la dependencia estatal de que se trate. (Artículo 127 del Código de Trabajo).

Analizando lo anterior, el Estado se basa en lo estipulado en el código de trabajo para otorgar los asuetos remunerados a los profesionales y/o técnicos que laboran bajo este tipo de contrato.

### 5.3.6. Vacaciones estipuladas en el contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos

En el contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos se estipula que los profesionales y/o técnicos que hayan laborado durante un año para el Estado bajo este tipo de contrato tendrán derecho a un período de vacaciones remuneradas que se estipula entre 15 y 20 días, dependiendo del ente estatal del que se trate.

La ley laboral guatemalteca estipula que 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 15 días hábiles. (Artículo 130 del Código de Trabajo). Cabe hacer mención también a la Ley de Servicio Civil que estipula que los servidores públicos tienen derecho a un periodo anual de vacaciones remuneradas de 20 días hábiles después de cada año de servicios continuos. (Numeral 2º del Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil). La constitución también garantiza el derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos. (Inciso “i” del Artículo 102 de la Constitución Política de la República).

Analizando lo anterior, nos damos cuenta de que el Estado se baso en el código de trabajo y en la Ley de Servicio Civil para establecer el período de vacaciones pagadas, además, para establecer el período que le corresponde a los profesionales y/o técnicos que tienen menos del año de laborar en el Estado, este sabiamente se baso en la ley laboral al exigir como mínimo 150 días laborados para tener derecho a vacaciones (Artículo 131 del Código de Trabajo).

5.4 Contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos como un medio utilizado por el Estado, en su calidad de patrono, para evadir los derechos laborales que garantizan a los trabajadores la constitución política de la república de Guatemala, el código de trabajo, y demás leyes de naturaleza laboral

Basándonos en el hecho de que el Estado desempeña el papel de patrono en la relación que surge al momento de enrolar en la administración pública a un profesional y/o técnico por medio de un contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnico, y teniendo en cuenta que el mismo profesional desempeña el papel de trabajador, aunque estos términos estén terminantemente prohibidos en este tipo de contratos, nos damos cuenta de que el Estado se aprovecha de su posición debido a que existe mucha demanda de trabajo por parte de profesionales y/o técnicos, que vale la pena mencionar, estudiaron largas y costosas carreras, tanto universitarias como

técnicas, lo que represento para ellos una fuerte inversión de recursos y tiempo, y al momento de obtener el tan ansiado título, y según ellos haber conseguido la receta mágica para hacer dinero, se dan cuenta de que al salir a la calle a ejercer su profesión, simplemente no hay oferta para las profesiones que tanto esfuerzo les llevo aprender, y es entonces cuando surge el Estado, en su calidad de patrono, necesitando mano de obra calificada, ofreciendo salarios bastante atractivos, pero ojo, el Estado sabe que estas personas que esta contratando son personas bien preparadas, a las cuales no podrá ofrecer espejuelos a cambio de oro, hago mención a esta frase porque un profesional y/o técnico, debido a la preparación que posee, puede llevar un proceso legal hasta las últimas consecuencias, en cambio, un trabajador común y corriente siente el lógico pánico al solo escuchar la palabra tribunales, por lo que casi siempre desiste de ejercer sus derechos en los mismos, por lo tanto, el sabio Estado recurre a cubrirse las espaldas para lograr cerrar las puertas legales a los profesionales y/o técnicos, que al momento de rescindirles sus contratos, quieran ejercer sus derechos ante los tribunales respectivos.

Aunado a lo anterior, el Estado utiliza toda su maquinaria, tanto jurisdiccional como legal, para evitar esta clase de procesos, ya que anteriormente, cuando un juzgado de trabajo y previsión social declaraba con lugar las pretensiones de este tipo de profesionales y/o técnicos, otorgándoles las prestaciones que en derecho les correspondían, las salas de trabajo desestimaban estos procesos aduciendo que su naturaleza era civil y no laboral, en la actualidad,

se a puesto, si me lo permiten decirlo, muy de moda que al momento de evacuar la audiencia que le corresponde, dentro de un proceso laboral, a la Procuraduría General de la Nación, en su calidad de representante legal del Estado, esta procede a interponer una acción de incompetencia por razón de la materia, aduciendo que el órgano competente para conocer de este tipo de procesos es el tribunal de lo contencioso administrativo, esto debido a la naturaleza administrativa del contrato que une, laboralmente hablando, a los profesionales con el Estado.

Y como logra esto el todo poderoso Estado, sencillito, valiéndose de una figura civil denominada contrato de prestación de servicios profesionales que es el medio por el cual los profesionales que ejercen su profesión en forma liberal contratan sus servicios, es aquí en donde el Estado encuentra el subterfugio ideal para evitar que estos profesionales y/o técnicos recurran a los juzgados laborales solicitando las prestaciones a las que tienen derecho, lo que sumado a los salarios relativamente elevados que reciben, traería como consecuencia el pago, por parte del Estado, de fuertes cantidades de dinero en calidad de prestaciones laborales, entonces el Estado decide adecuar la figura civil anteriormente descrita a sus intereses, pero al analizar este tipo de contratos, nos damos cuenta de que se trata de contratos individuales de trabajo, con la diferencia que en lugar de llamarle al Estado patrono, se le denomina el contratante, al profesional no se le denomina trabajador, la retribución convenida en el contrato se le denomina honorarios, aunque en

realidad constituye un salario, y por supuesto el nombre del contrato que en lugar de llamarse contrato individual de trabajo, se le denomina contrato de prestación de servicios profesionales.

Valiéndose de esta figura civil, el Estado, actualmente pretende darle una naturaleza administrativa, solo de imaginarlo parece grotesco, un contrato a todas luces de naturaleza laboral regido por la ley de contrataciones del Estado, a mí criterio una auténtica confusión, cuyo único objetivo es encubrir a toda costa la naturaleza laboral del contrato de prestación de servicios profesionales y evitar con ello el pago de las prestaciones laborales a que tenga derecho el profesional y/o técnico que fue contratado bajo esta figura surrealista creada por el Estado en su beneficio.

#### 5.4.1. Beneficios laborales que son coartados por el contrato de prestación de servicios profesionales a las personas contratadas bajo esta figura legal

Considero que es importante mencionar los beneficios laborales de los profesionales y/o técnicos, garantizados por las leyes laborales, que son coartados por el Estado, basado en que fueron contratados en base a un contrato de prestación de servicios profesionales y no un contrato individual de trabajo, por lo tanto no tienen derecho a ellos.

A. Vacaciones: Para entender el pago de vacaciones tendríamos que analizarlo desde el punto de vista doctrinario y legal, a saber: El tratadista Manuel Ossorio define las vacaciones como “El derecho y la obligación, que la ley reconoce e impone a todos los trabajadores, por cuenta ajena, de no trabajar durante un número determinado de días cada año, mayor o menor según la antigüedad en el empleo, y sin dejar de percibir su retribución íntegra durante el plazo de descanso. Para gozar de este beneficio la ley exige que el trabajador haya prestado sus servicios por lo menos durante la mitad de los días hábiles del año calendario, pero es condición indispensable, al menos en la interpretación de algunos autores, que el beneficiario tenga un mínimo de un año de servicios en la misma empresa. Las vacaciones no son divisibles ni compensables con dinero, pues de otro modo se frustraría su finalidad que es defender la salud del trabajador”.<sup>87</sup>

La constitución política nos dice que el trabajador tiene derecho a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos (Inciso “i” del Artículo 102 de la Constitución Política de la República).

---

<sup>87</sup> **Ibid**, pág. 978.

El Código de Trabajo nos dice que el trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de 15 días hábiles. Para que el trabajador tenga derecho a vacaciones deberá tener un mínimo de ciento cincuenta días trabajados (Artículos 130 y 131 del Código de Trabajo).

La Ley de Servicio Civil nos dice que los servidores públicos tendrán derecho a gozar de un período anual de vacaciones remuneradas de 20 días hábiles después de cada año de servicios continuos. Las vacaciones no son acumulables; deben gozarse en períodos continuos y no son compensables en dinero, salvo que se hubiere adquirido el derecho y no se hubiere disfrutado al cesar la relación de trabajo por cualquier causa (Numeral 2º del Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil).

Teniendo las definiciones doctrinarias y legales, podemos hacer referencia que en los contratos de prestación de servicios profesionales por más de un año se estipula un periodo de descanso anual, entendiase vacaciones, que oscila entre 15 y 20 días, el que coincide con las vacaciones de la institución donde el profesional y/o técnico preste sus servicios, por lo tanto, al momento en que el Estado rescinde un contrato de este tipo, el profesional y/o técnico

tendría derecho, en teoría, al pago en efectivo de las vacaciones no gozadas, por lo tanto este derecho que le garantizan las leyes laborales guatemaltecas le es violado por medio del contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos.

- B. Aguinaldo: Para comprender el aguinaldo en el contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos, definiremos doctrinaria y legalmente esta figura laboral.

Manuel Ossorio define el aguinaldo como: “La recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades, generalmente las navideñas y de año nuevo. Con el avance de la legislación social, aquellas donaciones graciabiles evolucionaron en el sentido de la obligatoriedad, y actualmente son muchos los países que en sus leyes laborales lo que en argentina se denomina sueldo anual complementario que impone al empleador el pago a todos sus dependientes de la dozava parte del total de las retribuciones percibidas por estos en el curso del año calendario”.<sup>88</sup>

La constitución política define el aguinaldo como la obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por

---

<sup>88</sup> **Ibid**, pág. 60.

ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido si hubiere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha de otorgamiento (Inciso “j” del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

El Decreto 74-78 del Congreso de la República, Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado, establece que los funcionarios, empleados y demás personal de los organismos del Estado, cuya remuneración provenga de asignaciones del presupuesto general de egresos del Estado, así como las personas que disfrutan de pensión, jubilación o montepío, tendrán derecho a un aguinaldo anual equivalente al sueldo ordinario mensual, que deberá pagarse el 50% en la primera quincena del mes de diciembre de cada año y 50% restante durante los períodos de pago correspondientes al mes de enero del año siguiente. Si el funcionario o empleado público dejare de prestar sus servicios, el aguinaldo le será pagado en forma proporcional al tiempo servido (Artículo 1 de la Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Estado).

Como lo vemos en la doctrina y en la ley, el aguinaldo es un derecho de los trabajadores y una obligación de los patronos, pero el

Estado se vale del contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos para liberarse de esta obligación, y como lo logra, sencillo, omitiendo utilizar los términos laborales trabajador, patrono, salario, aduciendo que este tipo de contrato es civil y, últimamente muy de moda, administrativo, violando los derechos de las personas contratadas bajo este tipo de contratos.

C. Bonificación anual: Llamada comúnmente en Guatemala bono 14, no se encuentra desarrollada en la doctrina por lo que recurriremos al ordenamiento jurídico laboral guatemalteco para definirlo, el Decreto 42-92 del Congreso de la República, Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público define la bonificación anual de la siguiente forma: Se establece con carácter de prestación laboral obligatoria para todo patrono, tanto del sector privado como del sector público, el pago a 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 se deberá pagar al trabajador (Artículo 1 de la Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público).

También menciona esta ley que el monto de esta bonificación será equivalente al 100% del salario o sueldo ordinario devengado

por el trabajador en un mes y deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año, y si por cualquier motivo la relación laboral terminare, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el 1º de julio inmediato anterior y la fecha de terminación (Artículos 2 y 3 de la Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público).

Al analizar los artículos citados, nos damos cuenta de que se viola el derecho de los profesionales y/o técnicos al momento de rescindirles sus respectivos contratos, lo que constituye una flagrante violación a lo establecido en la ley anteriormente citada, ya que es obligación del sector público el pago de esta prestación a sus trabajadores, y ésta se libra del pago de la misma por medio del contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos, aduciendo que las personas contratadas bajo este régimen no son trabajadores, sino profesionales y/o técnicos que prestan sus servicios al Estado, pero como se ha analizado repetidas veces en el presente trabajo de tesis, se le de el nombre que se le quiera dar, estos profesionales y/o técnicos tienen la calidad trabajadores que prestan sus servicios al Estado, quién actúa en calidad de patrono en esta relación.

D. Indemnización: Para comprender la indemnización la analizaremos desde el punto de vista doctrinario y legal, así, el maestro Manuel Ossorio define la indemnización como: “El resarcimiento de un daño o perjuicio derivado de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tiene que reparar mediante el pago de indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente, así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de pre-aviso”.<sup>89</sup>

La Constitución Política de la República define la indemnización como la 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 (Inciso “o” del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

El Código de Trabajo establece la indemnización como el derecho que tiene el trabajador, en caso de despido injustificado o por haber terminado en forma justificada el contrato de trabajo por parte del trabajador, a que el patrono debe pagar a éste una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de

---

<sup>89</sup> **Ibid**, pág. 487.

servicios continuos y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado, tomando como base para el computo la fecha de inicio de la relación laboral. Su importe se debe calcular tomando como base el promedio de los salarios devengados por el trabajador durante los últimos 6 meses que tenga de vigencia el contrato, o el tiempo que haya trabajado si no se ha cumplido dicho término (Artículo 82 del Código de Trabajo).

La Ley de Servicio Civil estipula que los servidores públicos tienen derecho a recibir indemnización por supresión del puesto o despido injustificado directo o indirecto, equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos y si los servicios no alcanzaren a un año, a la parte proporcional al tiempo trabajado. Su importe se debe calcular conforme el promedio de los sueldos devengados durante los últimos 6 meses, a partir de la fecha de supresión del puesto. Este derecho en ningún caso excederá de 5 sueldos (Numeral 7º del Artículo 61 de la Ley de Servicio Civil).

El contrato de prestación de servicios profesionales no estipula ningún tipo de indemnización por el término del mismo, más bien estipula clausulas en donde claramente menciona que el Estado puede dar por terminado el contrato sin ningún motivo y al termino del mismo ninguna de las partes tiene derecho a ningún tipo de

indemnización, aunque sea el Estado en forma arbitraria quién lo de por concluido, lo que viene, a mí criterio, a constituirse en una violación, por parte de este tipo de contrato, al derecho de indemnización de los profesionales y/o técnicos que laboraron para el Estado bajo éste tipo de contrato, sostengo esto en base a la naturaleza laboral que ha quedado demostrada en el presente trabajo de tesis.

E. Daños y perjuicios: Analizaremos el pago de daños y perjuicios desde el punto de vista doctrinario y legal, así: Desde el punto de vista doctrinario el maestro Ossorio define los daños y perjuicios como “el derecho que tiene el perjudicado, en caso de incumplimiento de obligaciones, de ser indemnizado por el causante de los daños y perjuicios que este le haya ocasionado en forma efectiva y también de las utilidades que haya dejado de percibir por el retardo en el cumplimiento de la obligación”.<sup>90</sup>

Desde el punto de vista legal, la constitución política regula los daños y perjuicios de la siguiente manera, a saber: Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la

---

<sup>90</sup> **Ibid**, pág. 235.

sentencia, y si el proceso durare en su trámite mas de dos meses, deberá pagar el 50 % del salario del trabajador por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo en este caso de seis meses (Inciso “s” del Artículo 102 de la Constitución Política de la República de Guatemala).

El Código de Trabajo estipula que el patrono que no probare la justa causa del despido deberá pagar al trabajador, 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 (Inciso “b” del Artículo 78 del Código de Trabajo).

Analizando las dos regulaciones legales expuestas anteriormente, a simple vista se podría decir que ambas se contradicen, pues el código de trabajo establece un monto mayor de daños y perjuicios y la constitución uno menor, por lo que se tendría que aplicar lo establecido en la constitución, por ser el cuerpo legal de mayor jerarquía, pero ojo, que esto no aplica en lo laboral, porque en base al principio de in dubio pro operario, se hace una integración de la norma constitucional y la ordinaria de la siguiente forma, a saber: El patrono que no logre probar la justa causa del despido, deberá pagar al trabajador a título de daños y perjuicios los salarios

que este ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de doce meses de salario, y además deberá pagar un mes mas de salario si el proceso se ventila en una instancia, y otros dos meses de salario si se apela la sentencia, o sea, en total el trabajador podría percibir hasta catorce salarios a título de daños y perjuicios.

Los daños y perjuicios es otro derecho laboral que el Estado le niega a los profesionales y/o técnicos que han sido contratados bajo la figura del contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos, aduciendo que este contrato no es laboral, sino administrativo o en su caso civil, violando de esta forma este derecho que garantizan las normas constitucionales y ordinarias.

En base a lo anteriormente expuesto, a mí criterio, queda de sobra demostrado que el contrato de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos constituye un medio vil utilizado por el Estado, en su calidad de patrono, para evadir el pago de las prestaciones laborales que establece el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco, logrando con ello que personas, que constituyen una mano de obra calificada, entiendase profesionales y/o técnicos, atraídos por llamativos salarios y la escasa demanda de esta clase de mano de obra, caigan en las garras del Estado, que después de

explotarlos como cualquier patrono, cuando lo desea rescinde sus contratos, quedando sus espaldas bien cubiertas para evitar el pago de considerables sumas de dinero, a las cuales estos profesionales y/o técnicos tendría derecho, si se tomara en cuenta la naturaleza laboral de estos contratos, pero como siempre el Estado utiliza toda su maquinaria administrativa, judicial y legal para hacernos creer que este tipo de contratos constituyen una clase aparte, sin darse cuenta que él mismo cae en contradicción, pues toma una figura civil, le da naturaleza laboral y pretende que sea regido por el ordenamiento administrativo, algo inverosímil no, pero que constituye una dura realidad para los profesionales y/o técnicos que trabajaron para el Estado bajo este tipo de contrato, y que actualmente ven que sus procesos, iniciados con la intención de obtener las prestaciones que legalmente les corresponderían, se encuentran empantanados en los órganos jurisdiccionales por no haber una adecuada regulación legal sobre los mismos.

## 5.5. Análisis de las incompetencias por razón de la materia planteadas por la Procuraduría General de la Nación en contra de las demandas laborales sustentadas en contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos

Antes de adentrarnos en el análisis de las incompetencias por razón de la materia que interpone la Procuraduría General de la Nación en contra de las demandas laborales planteadas por personas que trabajaron para el Estado en base a un contrato de prestación de servicios profesionales, considero necesario realizar un breve resumen de las clases de competencia que se desarrollaron más a fondo en el capítulo II del presente trabajo.

### 5.5.1. Clases de competencia que regula la legislación guatemalteca

La legislación guatemalteca regula las siguientes clases de competencia:

- A. Por razón de la cuantía: Consiste en distribuir la jurisdicción atendiendo al valor económico del asunto que se está litigando, siendo estos de ínfima cuantía, menor cuantía y mayor cuantía (Acuerdo 2-2006 de la Corte Suprema de Justicia.)

- B. Por razón del territorio: Consiste en distribuir la jurisdicción en base a una circunscripción territorial dentro de la cual el juez puede ejercer la jurisdicción (Artículos del 12 al 24 del Código Procesal Civil y Mercantil).
- C. Por razón de grado: Categoría que se deriva de la clase especial de funciones que desempeña el juez en un proceso y de las exigencias propias de éste, que en razón de su conocimiento se haya distribuido entre varios jueces de distinta categoría, así encontramos jueces de primera instancia, de segunda instancia. Criterio que comparto con el Licenciado Mario Gordillo, propulsor de esta clase de competencia.
- D. Por razón de la materia: Consiste en distribuir la jurisdicción atendiendo al tipo de conflicto que se suscite entre los particulares o de éstos con el Estado, pudiendo ser sometidos al conocimiento de jueces civiles, penales, laborales, administrativos, de familia, dependiendo el tipo de conflicto de que se trate.

Atendiendo a la definición de la competencia por razón de la materia, que es la que realmente nos interesa en el presente trabajo de tesis, podemos darnos cuenta de que cuando se interpone un proceso de determinada naturaleza ante un juez de distinta competencia, se da una incompetencia por razón de la materia, la cual se puede plantear como

excepción por parte del demandado que considere que el juez ante el que se inicio el proceso es incompetente para conocer del mismo, si la excepción se declarare con lugar el juez de abstendrá de seguir conociendo y remitir los autos al juez competente (Artículo 121 del Código Procesal Civil y Mercantil).

El Código de Trabajo nos dice que la excepción de incompetencia se plantea por escrito dentro de tres días de notificado, puede ser interpuesta por toda aquella persona que sea demandado o requerido a una diligencia ante un juez que estime incompetente por razón de la materia o del territorio, se puede plantear de dos formas, la primera ante el juez que se estime incompetente pidiéndole que se inhiba de seguir conociendo y que remita los autos al juez que se estime competente, y la segunda, recurrir al juez que se estime competente, pidiéndole que dirija exhorto al otro para que se inhiba de conocer en el asunto y le remita los autos. Es de hacer notar que la excepción de incompetencia, en materia laboral, es la única que incidenta el procedimiento, y se plantea por escrito como cuestión de competencia (Artículo 309 Código de Trabajo).

5.5.2. Análisis de los fundamentos de la Procuraduría General de la Nación para plantear las incompetencias por razón de la materia en contra de las demandas laborales sustentadas en contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos

Antes que nada se debe recordar que la Procuraduría General de la Nación es una entidad estatal cuya función principal es ejercer la personería de la Nación, lo que implica representar y sostener los derechos de la Nación en todos los juicios en que fuere parte (Numeral 1 del Artículo 1 del Decreto 512 del Congreso de la República).

Con base a lo anterior, la obligación de la Procuraduría General de la Nación es velar por los intereses del Estado en todos los ámbitos, incluyendo el laboral, y debido a que el Código de Trabajo data del período revolucionario, este posee grandes beneficios de carácter económico para los trabajadores que sean cesados en sus labores, lo que trae como consecuencia para el Estado la erogación de elevadas cantidades de dinero en prestaciones laborales, esto debido a que las personas contratadas en base a contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos no están acogidas a la Ley de Servicio Civil, por lo tanto, su relación con el Estado sería regulada por el Código de Trabajo.

Debido a que estos profesionales y/o técnicos que laboraron para el Estado en base a este tipo de contratos recibían unos salarios bastante onerosos, al momento de ser cesados en sus labores, las sumas que Estado tendría que pagar en calidad de prestaciones laborales sería bastante considerables, por lo que la Procuraduría General de la Nación se dio a la tarea de encontrar la forma de bloquear legalmente este tipo de demandas laborales.

### 5.5.3 Análisis del surgimiento de los contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos en el Estado

Este tipo de contratos empiezan a surgir con auge a principios de los años ochenta como un medio utilizado por los funcionarios estatales para contratar a personas allegadas a ellos sin tener que seguir el procedimiento establecido en la Ley de Servicio Civil, además de ser una muy buena herramienta para conseguir mano de obra calificada y de una manera rápida, esto debido a los elevados sueldos que se ofrecían, el problema se dio cuando estas personas eran destituidas, y reclamaban sus prestaciones laborales, es aquí donde surge el conflicto, ya que el Estado en su momento no legisló nada sobre como manejar las situaciones que ocurrieran este tipo de contratos, y debido a que la Ley de Servicio Civil no le era aplicable, los profesionales y/o técnicos recurrieron al Código de Trabajo para exigir sus prestaciones

laborales, es aquí donde surge el dilema, como puede el Estado evitarse el pago de tan elevadas prestaciones laborales, es aquí donde el Estado incluye una cláusula dentro del referido contrato en la cual se establece que no existe relación laboral, y que al término de la misma ninguna de las partes exigirá compensación alguna, esto debido a la naturaleza civil y no laboral de los mismos, lo que a mí criterio constituye una violación a los principios laborales ya que en el referido contrato si se da una relación laboral y su forma y características son eminentemente laborales.

En un principio la Procuraduría General de la Nación optó por apelar las sentencias aduciendo que la naturaleza de los contratos de prestación de servicios profesionales era civil y no laboral, lo que acarrea como consecuencia que los procesos se empantanaran y no se emitiera resolución al respecto.

La anterior, por ser una medida a medias, hizo que la Procuraduría General de la Nación buscara una forma más adecuada de dejar sin efecto este tipo de demandas laborales, por lo que a finales de los años noventa y principios del año dos mil surge la idea de alegar una naturaleza administrativa para este tipo de contrato, por lo que se comienza a utilizar la figura de la incompetencia por razón de la materia alegando que el órgano competente para conocer de este tipo de

procesos no eran los tribunales de trabajo y previsión social, sino, el tribunal de lo contencioso administrativo.

Esta resulto ser un arma muy efectiva para bloquear definitivamente este tipo de demandas laborales, ya que dentro del tercer día de notificado se interponía la cuestión de competencia, dejando sin efecto la demanda, obligando al juzgado laboral a inhibirse de seguir conociendo, además de remitir el expediente al tribunal de lo contencioso administrativo. Algo sin lugar a dudas mucho más efectivo que la apelación alegando la naturaleza civil de este tipo de contratos que utilizo anteriormente la Procuraduría General de la Nación, esto debido a que no tenia que esperar la sentencia para poder actuar, por lo tanto es mucho más rápido el método utilizado actualmente, ya que ni siquiera permite que se lleve a cabo la primera audiencia del juicio laboral.

#### 5.5.4. Forma de plantear las incompetencias por razón de la materia por parte de la Procuraduría General de la Nación en contra de las demandas laborales sustentadas en contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos

Al momento de que una persona que labora para el Estado con base a un contrato de prestación de servicios profesionales es removida de

su cargo, esta procede a asesorarse con el objeto de requerir legalmente al Estado el pago de las prestaciones que el Código de Trabajo le garantiza a todo trabajador, es de hacer notar que según la estadística judicial los profesionales y/o técnicos que se encuentran en esta situación, el 90% acciona ante los órganos jurisdiccionales, lo que nos indica que la gran mayoría interpone demandas laborales ante los tribunales de trabajo y previsión social.

En virtud de que la Procuraduría General de la Nación es el órgano estatal encargado de su representación, el juzgado laboral procede a notificarle de la demanda laboral interpuesta en contra del mismo, aquí es donde los procuradores asignados al proceso proceden a interponer la cuestión de competencia por razón de la materia, aduciendo que la naturaleza del contrato de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos es de naturaleza administrativa y no laboral, por lo que solicitan al juzgado de trabajo y previsión social que se inhiba de seguir conociendo y que remita los autos al órgano jurisdiccional competente, que en este caso sería el tribunal de lo contencioso administrativo.

5.5.5. Momento procesal en que la Procuraduría General de la Nación procede a interponer las cuestiones de competencia por razón de la materia en contra de las demandas laborales sustentadas en contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos

Como se mencionó anteriormente, la Procuraduría General de la Nación ejerce la representación del Estado, por lo que al interponerse una demanda laboral basada en un contrato de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos, y dársele trámite a la misma, se le hará la respectiva notificación, en la cual se señalará día y hora para que las partes comparezcan a juicio oral, previniéndolas de que deben acudir con todos sus medios de prueba (Artículo 335 del Código de Trabajo).

Al momento de llevarse a cabo la notificación, el proceso se le asigna a uno de los Abogados de la Procuraduría General de la Nación por medio de un nombramiento que realiza el Procurador General de la Nación, en donde a dicho abogado se le otorga la representación del Estado para dicho proceso.

Si analizamos lo anterior, podríamos llegar a la falsa ilusión de que el proceso se encuentra muy bien encaminado, pero es aquí en donde la Procuraduría General de la Nación comienza a actuar, ya que

basándose en lo estipulado en el mismo Código de Trabajo, dentro del tercer día de notificado, la Procuraduría General de la Nación procede a interponer la excepción de incompetencia por razón de la materia, con el objeto de solicitar al juez laboral que se inhiba de seguir conociendo y que remita los autos al juez que se considere conveniente, esta excepción de incompetencia se plantea con el nombre de cuestión de competencia por razón de la materia (Artículo 309 del Código de Trabajo).

5.5.6. Trámite de las incompetencias por razón de la materia planteadas por la Procuraduría General de la Nación en contra de las demandas laborales sustentadas en contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos

Como se mencionó anteriormente, la incompetencia por razón de la materia planteada por la Procuraduría General de la Nación en contra de las demandas laborales basadas en contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos se plantean como cuestión de competencia por razón de la materia dentro el tercer día de notificado, al recibir la cuestión de competencia, el juez debe de inhibirse de seguir conociendo y resolverá elevar el expediente a la Corte Suprema de Justicia en donde la cuestión de incompetencia se tramitará como incidente, y por ser una cuestión de hecho, la cual debe

de ser probada, se le dará audiencia a la otra parte por dos días, luego se abrirá a prueba el incidente por diez días, dentro de los cuales se recibirán las pruebas en no más de dos audiencias, y en la última de las dos audiencias de prueba se resolverá (Artículo 309 del Código de Trabajo y Artículos 122 al 134 de la Ley del Organismo Judicial).

5.5.7. Resolución de las incompetencias por razón de la materia planteadas por la Procuraduría General de la Nación en contra de las demandas laborales sustentadas en contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos

Al momento en que el incidente se encuentra en estado de resolver, la Corte Suprema de Justicia ha optado por la salida más diplomática, que consiste en declarar con lugar la cuestión de competencia, basados en los argumentos presentados por la Procuraduría General de la Nación, los cuales consisten en insistir que el contrato de prestación de servicios profesionales y/o contrato de prestación de servicios técnicos son contratos de naturaleza administrativa por ser celebrados estos entre el Estado y los profesionales y/o técnicos, lo que desde mi punto de vista es totalmente erróneo, ya que si así fuera, tendrían que regirse estos por la Ley de Contrataciones del Estado, lo cual constituye una falacia, ya que al analizar detenidamente este tipo de contratos, nos encontramos ante un contrato meramente laboral aunque tenga

diferente nombre y términos, y no ante un contrato administrativo, pero independientemente de los argumentos presentados por la Procuraduría General de la Nación, lo importante acá es que la Corte Suprema de Justicia resuelve declarando con lugar la cuestión de competencia por razón de la materia, ordenando que el juzgado de trabajo y previsión social se abstenga de seguir conociendo y remita el expediente al tribunal de lo contencioso administrativo para que este conozca y resuelva.

5.5.8. Consecuencias de declarar con lugar la incompetencia por razón de la materia planteadas por la Procuraduría General de la Nación en contra de las demandas laborales sustentadas en contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos

Analizando detenidamente el problema en cuestión, he llegado a la conclusión que son varias las consecuencias que se dan al momento en que se declara con lugar la cuestión de competencia por razón de la materia, siendo estas:

- Dejar sin efecto las demandas laborales interpuestas por personas que trabajaron para el Estado en base a contratos de prestación de servicios profesionales y/o servicios técnicos.

- Inhibir al Juzgado de trabajo y previsión social para que siga conociendo el proceso y remita los autos al tribunal de lo contencioso administrativo.
- Evitar el pago de las prestaciones laborales a que tienen derecho los profesionales y/o técnicos que laboraron para el Estado bajo este tipo de contrato.
- Lograr que el proceso se tramite en la vía administrativa, en donde las prestaciones laborales no pueden ser exigidas.
- Violar flagrantemente el derecho de los profesionales y/o técnicos que laboraron para el Estado en base a este tipo de contratos con respecto a las prestaciones laborales a que tienen derecho, y que les garantiza el Código de Trabajo.
- Desvirtuar de forma alevosa la naturaleza eminentemente laboral de los contratos de prestación de servicios profesionales y/o contratos de prestación de servicios técnicos, tratándoles de dar una naturaleza administrativa que no poseen.
- Lograr con esta cuasi-salida legal retrasar el problema que encierra la contratación y el posterior despido de estos profesionales y/o

técnicos, ya que en la actualidad no existe normativa legal, ni se avizora que se valla a legislar al respecto para evitar continuar con este circulo vicioso que afecta únicamente al profesional y/o técnico que se encuentra en esta situación, de reclamar lo que se ha ganado con su trabajo, pero no tener un camino legal de cómo poder hacerlo, esto debido a la forma inescrupulosa en como la Procuraduría General de la Nación Plantea estas incompetencias, minando con ello el derecho a sus prestaciones laborales.



## CONCLUSIONES

1. La naturaleza jurídica de los contratos de prestación de servicios profesionales y/o contratos de prestaciones de servicios técnico, por medio de los cuales se contrata a profesionales y/o técnicos para que se desempeñen en relación de dependencia con el Estado, son eminentemente laborales, debido a las características y contenido de los mismos.

2. La falta de fundamento para sustentar las incompetencias por razón de la materia planteadas por la Procuraduría General de la Nación en contra de las demandas laborales interpuestas por personas que laboran para el estado en base a un contrato de prestación de servicio y/o contrato de prestación de servicios técnicos, esto debido principalmente a dos razones, a saber: La primera es que el Estado para crear este tipo de contrato se basó en una figura eminentemente civil, le dio características laborales y pretende que los conflictos derivados del mismo sean resueltos por el ordenamiento jurídico administrativo, y la segunda razón es por la naturaleza laboral del mismo, lo que trae como consecuencia, a mi criterio, que los tribunales de lo contencioso administrativo no tengan competencia para conocer de los conflictos laborales que se suscitan de los contratos antes mencionados, ya que los tribunales competentes para conocer, atendiendo a su naturaleza laboral, son los tribunales de trabajo y previsión social.

3. La incompetencia por razón de la materia planteadas por la Procuraduría General de la Nación en contra de las demandas laborales planteadas por aquellas personas que trabajaron para el Estado en base a un contrato de prestación de servicios profesionales y/o contratos de prestación de servicios técnicos constituye un nuevo método que está utilizando el Estado de Guatemala en su calidad de patrono para evadir el pago obligatorio de las prestaciones que establecen las leyes laborales guatemaltecas.

4. La ilegalidad en la cual recae la Corte Suprema de Justicia al resolver con lugar las acciones de incompetencia por razón de la materia que plantea la Procuraduría General de la Nación en contra de las demandas laborales interpuestas por personas que trabajaron para el Estado en base a un contrato de prestación de servicios profesionales y/o contratos de prestación de servicios técnicos.

5. La violación de los derechos que garantiza la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo y demás leyes laborales, para los profesionales que se ven involucrados en esta situación, debido a que los juzgados laborales se ven obligados a inhibirse de seguir conociendo de este tipo de casos y remitir los expedientes al tribunal de lo contencioso administrativo.

6. Existe falta de competencia del tribunal de lo contencioso administrativo para conocer y resolver sobre las demandas laborales planteadas por profesionales que

laboraron para el Estado en base a un contrato de prestación de servicios profesionales y/o contrato de prestación de servicios técnicos.

7. La consecuencia directa de las acciones de incompetencia por razón de la materia planteadas por la Procuraduría General de la Nación en contra de las demandas laborales interpuestas por personas que trabajaron para el Estado en base a contratos de prestación de servicios profesionales y/o contratos de prestación de servicios técnicos es retrasar el procedimiento en los tribunales.



## RECOMENDACIONES

1. Que se promuevan asesorías legales, por parte de las entidades no gubernamentales que velan por el bienestar de los trabajadores, tales como gremiales, asociaciones y sindicatos, así como de la Inspección General de Trabajo en su calidad de entidad gubernamental encargada de velar por los derechos de los trabajadores, para que los profesionales involucrados en estos procesos tengan las herramientas legales para poder actuar en contra de las incompetencias por razón de la materia que la Procuraduría General de la Nación, en su calidad de representante legal del Estado, esta planteado a diestra y siniestra en contra de las demandas laborales basadas en contratos de prestación de servicios profesionales y/o contratos de prestación de servicios técnicos, con el objeto de entorpecer el tramite de dichos procesos.

2. Que se elabore una iniciativa de ley por parte de la Corte Suprema de Justicia o de la Universidad de San Carlos de Guatemala, quienes a mí criterio serian los entes adecuados, esto debido al problema que representa para el primero entrar a conocer un proceso y luego abstenerse de resolver debido a las incompetencias planteadas, y el segundo, por ser un ente que se distingue por velar y defender los derechos de la población, para que sea conocida, discutida y aprobada como decreto por el Congreso de la Republica, que tienda a regular la situación de muchos trabajadores, que teniendo título profesional y/o técnico, son atraídos por el Estado con salarios atractivos y son contratados por éste bajo el amparo de contratos de prestación de servicios profesionales y/o contratos de prestación de servicios técnicos con el objeto,

por parte del Estado, de liberarse del pago de las prestaciones laborales que les corresponderían a estas personas y que se encuentran regulados en el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.

3. Que se llegue a establecer por parte del Congreso de la República, por medio de un decreto legislativo, que los contratos de prestación de servicios profesionales y/o contratos de prestación de servicios técnicos, mediante los cuales se contrata a profesionales y/o técnicos para que laboren para el Estado en relación de dependencia, son contratos de naturaleza eminentemente laboral, y por lo tanto, las personas contratadas bajo este tipo de contratos deben de gozar de las prestaciones que establece el ordenamiento jurídico laboral guatemalteco.

4. Que se establezca por medio de un decreto legislativo, dos tipos de contrato de servicios profesionales, a saber: Contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos de naturaleza civil, los cuales regularían las relaciones entre el Estado y los profesionales que ejercen su profesión en forma liberal, y que son contratados por este para prestar determinado servicio, los cuales se regularían por el ordenamiento civil. Contrato de prestación de servicios profesionales y/o técnicos de naturaleza laboral, los cuales regularían las relaciones entre el Estado y los profesionales y/o técnicos que se desempeñan en relación de dependencia con respecto a éste, los cuales estarían regulados por el ordenamiento laboral.

## APÉNDICE

Contrato de prestación de servicios profesionales y técnicos

NUMERO DOS (2) En la ciudad de Guatemala el día dos de enero del año dos mil seis, yo, ERICKA FRANCISCA GALLEGO RODAS, Notaria comparecen el señor LUIS FERNANDO PONCIANO GÓMEZ, de cuarenta y cinco años de edad, casado, Abogado y Notario, guatemalteco, de este domicilio y vecindad, comparezco en mi calidad de REPRESENTANTE LEGAL DEL ESTADO DE GUATEMALA, lo cual acredito con el acta donde consta mi nombramiento autorizada en esta ciudad el día nueve de enero del año dos mil seis por el Procurador General de la Nación Licenciado Mario Estuardo Gordillo Galindo el cual se encuentra inscrito en el Registro Mercantil General de la República bajo el número doscientos cuarenta y ocho mil doscientos treinta y seis (248236), folio ciento noventa y ocho (198) del libro ciento setenta y cinco (175) de Auxiliares de Comercio de fecha dieciocho de enero del año dos mil seis, y señor (a) JOSÉ SAMUEL PEDRO PÉREZ LÓPEZ, de veintinueve años de edad, casado, guatemalteco, dibujante, de este domicilio, me identifico con la cédula de vecindad número de orden A guión uno (A-1) y de registro novecientos treinta y nueve mil seiscientos diez (939610) extendida por el Alcalde Municipal de la ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala. NOSOTROS: Los contratantes manifestamos que tuvimos a la vista la documentación relacionada que somos de las generales y calidades antes indicadas y que nos hallamos en el libre ejercicio de nuestros derechos civiles y que por el presente acto celebramos CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES de conformidad con las siguientes cláusulas: PRIMERA: Yo, LUIS

FERNANDO PONCIANO GÓMEZ, manifiesto que a mi representado, el Estado de Guatemala, en el cuerpo del instrumento se denominará en forma indistinta como EL CONTRATANTE . SEGUNDA: Yo, SAMUEL PEDRO PÉREZ LÓPEZ, manifiesto que poseo los conocimientos técnicos profesionales para poder prestar servicio en el ramo del dibujo y elaboración de planos en general al Estado de Guatemala y/o a quienes oportunamente se decida. TERCERA: Yo, LUIS FERNANDO PONCIANO GÓMEZ, en nombre de mi representante el ESTADO, por el presente instrumento contrato los SERVICIOS TÉCNICO PROFESIONALES del señor SAMUEL PEDRO PÉREZ LÓPEZ, quien el cuerpo del presente instrumento se le podrá denominar indistintamente como EL CONTRATISTA, para que preste y realice los servicios TÉCNICO PROFESIONALES de diseño, y elaboración de planos en general. El CONTRATISTA podrá realizar otros trabajos de similar naturaleza que EL CONTRATANTE le solicite. CUARTA: Ambas partes en las calidades con que cada una actuamos convenimos en que se pagará a EL CONTRATISTA por la prestación del servicio técnico profesional la suma mensual de tres mil quinientos QUETZALES (Q.3,500.00), el cual incluye el Impuesto Al Valor Agregado (IVA), durante todo el plazo del presente contrato, dicha cantidad le será pagada en los primeros doce días calendario de cada mes siguiente al que prestó sus servicios, debiendo el señor SAMUEL PEDRO PÉREZ LÓPEZ presentar la factura respectiva y el informe correspondiente de sus actividades realizadas que refleje el avance de su trabajo, antes del día cinco del mes siguiente, por el cual vaya a percibir el pago. QUINTA: PLAZO: El plazo del presente Contrato es de seis meses (6 meses) contados a partir del día dos de enero del año dos mil seis (2.1.2006), el cual terminará el día uno de

julio del año dos mil seis, pero se podrá dar por terminado en forma anticipada en cualquier momento de mutuo acuerdo o en forma unilateral y sin responsabilidad alguna por parte del CONTRATANTE, dando el aviso respectivo a EL CONTRATISTA con por lo menos cinco (5) días de anticipación. El plazo del presente contrato podrá ser prorrogado por un período igual mediante la suscripción de un nuevo contrato, debiendo mediar una anticipación de con al menos treinta (30) días de antelación a la fecha de su vencimiento original. En estas condiciones, ninguna de las Partes tendrá derecho a reclamar a la otra indemnizaciones o compensaciones dinerarias de ninguna naturaleza, puesto que no existe relación laboral entre ellos, o entre el personal de una con el personal del otro, como consecuencia de la finalización de la relación contractual. Por lo tanto este contrato es eminentemente civil y no laboral. SEXTA: EL CONTRATISTA se obliga a) a prestar un servicio técnico profesional eficiente y a mantener en buenas condiciones el equipo e infraestructura que se encuentren a su cargo, B) No contratar por cuenta propia con clientes y/o proveedores del Estado; C) Mantener en secreto y confidencialidad todos los procedimientos, contabilidades y cualquier otra información propia de la que el Estado le confiera y del giro del servicio profesional que desempeña con el objeto de evitar la fuga de información hacia cualquier entidad o persona externa. d) Al finalizar el plazo del presente contrato entregar a EL CONTRATANTE un informe final de sus actividades y servicios prestados durante el periodo de su contratación. SÉPTIMA: Los comparecientes en las calidades con que actuamos manifestamos que es responsabilidad exclusiva del CONTRATISTA de cumplir este contrato el cubrir la totalidad de sus impuestos correspondientes, tal y como lo estipulan las leyes tributarias vigentes. OCTAVA:

EXCLUSIVIDAD: El señor SAMUEL PEDRO PÉREZ LÓPEZ se compromete expresamente a que mientras dure el presente contrato no prestará sus servicios ni representará a otra empresa que no sea al Estado de Guatemala; El señor SAMUEL PEDRO PÉREZ LÓPEZ, se compromete expresamente a mantener el secreto de todas las informaciones recibidas de El Estado de Guatemala y cualquier institución que preste sus servicios con relación al Estado de Guatemala, que le fueran confiadas o que hubiere tenido ocasión de conocer en cumplimiento de la prestación del servicio, asimismo a tomar las medidas adecuadas para mantener el carácter confidencial de dichas informaciones. El CONTRATISTA expresamente se obliga a mantener el carácter confidencial aun con posterioridad a la finalización del presente Contrato por cualquier causa. DÉCIMA: Las Partes acuerdan que todos los derechos intelectuales derivados de la ejecución del presente Contrato, serán en todo momento propiedad del Estado de Guatemala, incluyendo sin carácter taxativo todo aquel material, folleto, boceto, publicidad, planos y diseños. DÉCIMA-PRIMERA El presente Contrato constituye el acuerdo total entre las Partes y reemplaza a todos los acuerdos, entendimientos, negociaciones y conversaciones previas de las Partes, que se hayan realizado en forma verbal o escrita. Ninguna modificación, complemento, cambio, o renuncia del presente Contrato será obligatoria a menos que sea otorgada por escrito y esté firmada por la Parte que quedará obligada al respecto. DÉCIMA –SEGUNDA: OTRAS DISPOSICIONES: Para todos los efectos de cumplimiento del presente Contrato, las partes manifestamos que renunciaremos al fuero de nuestro domicilio y a cualquier otra competencia, sometiéndonos expresamente a los tribunales de la capital de la República de Guatemala; y señalamos como lugar para recibir notificaciones el señor

SAMUEL PEDRO PÉREZ LÓPEZ , El Estado de Guatemala. Nosotros los comparecientes en la calidad con que cada uno actuamos manifestamos que ACEPTAMOS íntegramente el contenido del presente contrato y bien impuestos de su contenido, objeto y efectos legales, lo ratificamos y firmamos.



## BIBLIOGRAFÍA

- BRICEÑO RUIZ, Alberto, **Derecho individual de trabajo**, texto jurídico universitario, Ed. Harla, México 1985.
- CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. 4t. 10a. ed. Ed. Heliasta. Buenos Aires, Argentina.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de derecho usual**. 4t. 14a. ed. Ed. Heliasta. Buenos Aires. Argentina. 1979.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Diccionario jurídico elemental**. 7ª. ed. Ed. Heliasta. Buenos Aires. Argentina. 1993.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Derecho colectivo de trabajo**. 2a. ed. Corregida y aumentada. Litografía Orión. Guatemala, 1998.
- COUTURE, Eduardo. **Fundamentos del derecho procesal civil**. Ed. Editora Nacional. México. 1984.
- DÁVALOS, José. **Derecho del trabajo**. 2ª. ed. Ed. Porrúa. México. 1988.
- DE BUEN LOZANO, Néstor. **Derecho de trabajo**. 2t; 9ª. ed. Ed. Heliasta. Buenos Aires. Argentina. 1982.
- DE LITALA, Luigi. **El contrato de trabajo**. 10ª. ed. Ed. Heliasta. Buenos Aires Argentina. 1985.
- DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. 3t; 4ª. ed. Ed. Porrúa. México. 1989.
- FÁBREGA, Jorge. **Instituciones del derecho procesal civil**. Ed. Jurídica Panameña. Panamá. 1998.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Ed. Oscar De León Palacios. Guatemala. 1996.
- GARCÍA MARTÍNEZ, Francisco. **El contrato de trabajo**. 10ª. ed. Ed. López Buenos Aires, Argentina. 1980.
- GORDILLO GALINDO, Mario Estuardo. **El derecho procesal civil guatemalteco**. Ed. Praxis. Guatemala. 2000.

HINOJOSA, J. **El contrato de trabajo**. 2t. 13ª. ed. Ed. Heliasta. Buenos Aires Argentina. 1979.

KROTOSCHIN, Ernesto, **Instituciones del derecho de trabajo**, 2ª. ed. Ed. Desalma. Buenos Aires. Argentina. 1968.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho**. 2t; Ed. Cooperativa de Ciencias Políticas de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 1991.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Colección Mario López Larrave (V.7) 7ª. ed. Ed. Universitaria. Guatemala. 1994.

PÉREZ BOTIJA, L. **El contrato de trabajo**. 9ª. ed. Ed. Heliasta. Buenos Aires Argentina. 1987.

PLANIOL y RIPERT. **Derecho civil**. 4t; 4vol. 5ª. ed. Ed. Haria. México. 1997.

POZZO, José. **Derecho de trabajo**. 2t; 7ª. ed. Ed. Porrúa. México. 1988.

RAMÍREZ GRONDA, José. **El contrato de trabajo**. 2t; 2vol. 9ª. ed. Ed. Heliasta Buenos Aires. Argentina. 1980.

RAMOS DONAIRE, José Maria. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Ed. Unsu. Guatemala. 1995.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas. políticas y sociales** 6ª. ed. Ed. Heliasta. Buenos Aires, Argentina. 1987.

VALLADARES CASTILLO, Julio. **La relación de trabajo en el derecho internacional privado**. Publicaciones Septen-partitarum. Guatemala. 1982.

VITERI, Ernesto. **Los contratos en el derecho civil guatemalteco**. Parte Especial. Ed. Centroamericana de Guatemala. Guatemala. 1992.

### **Legislación:**

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

**Código de Trabajo**, Congreso de la República de Guatemala. Decreto 1441, 1945.

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

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

**Ley de lo Contencioso Administrativo**, Congreso de la República de Guatemala. Decreto 119-96, 1996.

**Ley de Servicio Civil**, Congreso de la República de Guatemala, Decreto 1748, 1979.

**Ley de Contrataciones del Estado**. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 57-92, 1992.

**Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo Para los Trabajadores del Estado**. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 74-78, 1978.

**Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores Del Sector Privado**. Congreso de la República de Guatemala. Decreto 76-78, 1978.

**Ley de Bonificación Anual para los Trabajadores del Sector Privado y Público**. . Congreso de la República de Guatemala. Decreto 42-92, 1992.