

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



**EL ENCUBRIMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO A TRAVÉS DE PRÁCTICAS  
SIMULATORIAS**

**PEDRO RODOLFO LAYNEZ LUX**

GUATEMALA, MAYO DE 2006

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

**EL ENCUBRIMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO A TRAVÉS DE PRÁCTICAS  
SIMULATORIAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

**PEDRO RODOLFO LAYNEZ LUX**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, mayo de 2006

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

DECANO: Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
VOCAL I: Lic. César Landelino Franco López  
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla  
VOCAL III: Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez  
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada  
VOCAL V: Br. Edgar Alfredo Valdez López  
SECRETARIO: Lic. Avidan Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ  
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente: Lic. Luis Alfredo González Ramila  
Vocal: Licda. Benicia Contreras Calderon  
Secretaria: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández

**Segunda Fase:**

Presidenta: Licda. Ileana Noemí Villatoro Fernández  
Vocal: Licda. María Acelsa Menchu  
Secretario: Lic. Hector Orozco y Orozco

**RAZÓN:** “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala).

7ª Avenida norte número 72  
Antigua Guatemala  
Tel: 78322070

Guatemala 24 de enero de 2006



SEÑOR DECANO  
LIC. BONERGE AMÍLCAR MEJÍA ORELLANA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
SU DESPACHO

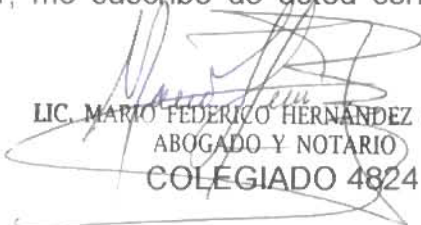
Respetable Señor Decano:

Tengo el agrado de dirigirme a usted para cumplimentar con el nombramiento emitido por esa Decanatura, en el que se dispone nombrar al suscrito como asesor de tesis del Bachiller PEDRO RODOLFO LAYNEZ LUX, la cual se intitula "EL ENCUBRIMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO A TRAVÉS DE PRÁCTICAS SIMULATORIAS".

La monografía relacionada, desarrolla una temática de gran importancia dentro de lo que es la tutelaridad e irrenunciabilidad de los derechos establecidos en nuestra Constitución Política de la República de Guatemala y leyes ordinarias laborales, tomando como punto de partida que son derechos mínimos, de esa cuenta es interesante el presente trabajo por cuanto que permite conocer las prácticas que se utilizan en la vida diaria para disminuir los derechos laborales de los trabajadores por medio de contratos simulados de lo que realmente son los contratos de trabajo al concurrir los presupuestos de los mismos, dicho trabajo lo desarrolla en cinco capítulos, el primer capítulo trata sobre los principios de los cuales está inspirado el derecho de trabajo, el segundo capítulo se discute lo que es la interpretación del derecho del trabajo, en base a los principios de los cuales está inspirado el mismo, el tercer capítulo se refiere a lo que constituye el contrato de trabajo como tal, el cuarto capítulo está relacionado con las relaciones del derecho de trabajo con otras disciplinas jurídicas y por último un quinto capítulo que se refiere a la relación de trabajo.

Con el estudiante Pedro Rodolfo Laynez Lux se tuvieron sesiones de trabajo en las cuales se le asesoró debidamente y se realizaron varias observaciones para la mejor obtención de resultados, las cuales fueron tomadas en cuenta, razones por las cuales me permito emitir dictamen favorable del trabajo elaborado por el ponente, para sustentar su examen técnico de tesis, previo a optar los títulos profesionales de Abogado y Notario y el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales ya que el mismo ha sido presentado conforme a los requisitos de forma y fondo establecidos en el Reglamento respectivo.

Sin otro particular, me suscribo de usted con muestras de mi consideración y estima,

  
LIC. MARIO FEDERICO HERNÁNDEZ ROMERO  
ABOGADO Y NOTARIO  
COLEGIADO 4824



**UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES.** Guatemala, uno de febrero de dos mil seis

Atentamente, pase al **LIC. OSCAR TREJO ESQUIVEL**, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del estudiante **PEDRO RODOLFO LAYNEZ LUX**, Intitulado: **"EL ENCUBRIMIENTO DE LA RELACION DE TRABAJO A TRAVÉS DE PRÁCTICAS SIMULATORIAS"**

Me permito hacer de su conocimiento que esta facultado para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público

**LIC. MARIO ISMAEL AGUILAR ELIZARDI**  
**JEFE DE LA UNIDAD ASESORIA DE TESIS**



cc Unidad de Tesis  
MIAE/slh

3ª. Calle poniente No. 20  
Antigua Guatemala  
Teléfono 7832-1579



La Antigua Guatemala  
7 de abril de 2006

Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi  
Jefe de la Unidad Asesoría de tesis  
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria.

21 ABR. 2006  
J. J. J.

Licenciado Elizardi:

De manera atenta y respetuosa me dirijo a usted, haciendo referencia a la providencia de fecha uno de febrero de dos mil seis, en la que se me notifica el nombramiento como Revisor de tesis del bachiller PEDRO RODOLFO LAYNEZ LUX, en el trabajo intitulado "EL ENCUBRIMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO A TRAVÉS DE PRÁCTICAS SIMULATORIAS".

La monografía relacionada, se desarrolló en forma científica y técnica, utilizándose los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo; el trabajo de investigación se obtuvo a través de técnicas bibliográficas, la entrevista y el cuestionario. El trabajo de tesis del estudiante Laynez es una contribución científica al Derecho del Trabajo, en virtud que permite conocer prácticas que se utilizan para disminuir derechos laborales de los trabajadores, a través de contratos simulados. Las conclusiones y recomendaciones son acordes al trabajo realizado, además se utilizó bibliografía reciente del tema investigado.

Se recomendó al bachiller PEDRO RODOLFO LAYNEZ LUX, realizar algunas modificaciones al trabajo referido, las que fueron atendidas, por lo que se aprueba el trabajo de investigación relacionado, emitiendo DICTAMEN FAVORABLE para que el mismo pueda ser discutido en Examen Técnico Público de Tesis, previo a obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, y los títulos profesionales de Abogado y Notario.

Atentamente,

Lic. Oscar Trejo Esquivel  
Revisor de Tesis  
Colegiado No. 1,309  
Oscar Trejo Esquivel  
ABOGADO Y NOTARIO



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES Guatemala, veintidós de mayo de dos mil seis-

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del (a) estudiante **PEDRO RODOLFO LAYNEZ LUX**, titulado **EL ENCUBRIMIENTO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO A TRAVÉS DE PRÁCTICAS SIMULATORIAS**, Artículos 31 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis -

~~SECRETARIA~~



## Dedicatoria

- A Dios:** Ser supremo por bendecirme y ser guía en mi carrera profesional.
- A mi Madre:** Julia Berta Lux García, por ser bastión en mi vida, sus sabios consejos y apoyo incondicional para alcanzar el éxito.
- A mi esposa:** Ingrid Coralia Miranda de Laynez, por su amor, comprensión y apoyo en la finalización de mis estudios.
- A mis hijos:** Javier Alejandro y Andrea Jazmín, por ser el motivo de inspiración para cumplir mis metas y que el logro alcanzado les sirva de ejemplo.
- A mis tíos:** Por ser fuente de sabiduría en mi actuar.
- A mis primos:** Con mucho cariño y aprecio.
- A:** La tricentenaria y gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por la enseñanza adquirida.
- A:** Mis asesores, catedráticos, compañeros de estudio y amigos, por compartir conocimientos, experiencias e ideales de la vida.



## ÍNDICE

Pág.

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

### CAPÍTULO I

1. Principios del derecho del trabajo.....	1
1.1. Antecedentes.....	1
1.2. Definición.....	3
1.3. Principios propios del derecho sustantivo del trabajo.....	3
1.4. Principios propios del derecho procesal del trabajo.....	5
1.5. Regulación legal de los principios .....	6
1.6. Interpretación del derecho del trabajo.....	7
1.7. Interpretación técnica.....	11
1.8. Interpretación en caso de duda.....	14
1.8.1. Duda.....	15
1.8.2. Antinomia.....	15
1.8.3. Antinomia externa.....	16
1.9. Interpretación en caso de laguna legal.....	17

### CAPÍTULO II

2. Contrato de trabajo.....	19
2.1. Introducción.....	19
2.2. Definición.....	21
2.3. Clases de contratos laborales.....	22
2.3.1. Contrato individual de trabajo.....	22
2.3.2. Contrato colectivo de trabajo.....	23
2.4. Naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo.....	23
2.5. Elementos de la relación jurídica laboral .....	26
2.6. Efecto del contrato.....	33
2.7. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas jurídicas.....	34
2.7.1. Derecho Constitucional.....	35
2.7.2. Derecho Procesal Civil.....	36
2.7.3. Derecho Civil.....	37

	<b>Pág.</b>
2.7.4. Derecho Procesal Penal.....	37
2.7.5. Derecho Administrativo.....	37
<b>CAPÍTULO III</b>	
3. Relación de trabajo.....	39
3.1. Definición .....	39
3.2. Relaciones de trabajo en Guatemala y la normativa que los regula.....	39
3.3. Ámbito de aplicación de la relación de trabajo.....	45
3.4. Relación de trabajo disfrazada o encubierta.....	47
3.5. Ambigüedad objetiva de la relación de trabajo.....	48
3.6. Relaciones de trabajo triangulares.....	48
3.7. Subcontratación.....	49
3.8. Contratación a través de servicios profesionales.....	49
3.9. Reestructuración empresarial.....	50
3.10. Trabajo informal.....	51
3.11. Suministro de servicios.....	52
3.12. Flexibilización contractual.....	53
3.13. Crisis del derecho del trabajo.....	55
CONCLUSIONES.....	57
RECOMENDACIONES.....	59
BIBLIOGRAFÍA.....	61

## INTRODUCCIÓN

El objeto de simular las relaciones laborales, con la apariencia jurídica civil o mercantil, es sencillamente, la intención de evadir el cumplimiento de la legislación laboral para disminuir costos y aumentar ganancias y evadir el pago de las prestaciones sociales mínimas, tales como: bonificaciones, aguinaldos, vacaciones, seguridad social, indemnización, etcétera.

Esta situación abarca no solo a las actividades privadas de carácter mercantil, sino también y muy paradójicamente a asociaciones no lucrativas con fines supuestamente sociales y humanitarios que contrata personal subordinado bajo formas civiles con el objeto de evitar el pago de prestaciones laborales; y también abarca al propio poder público al contratar bajo el rubro de relaciones independientes a personal subordinado en el conocido renglón cero veintinueve.

Todas estas formas de simulación no han encontrado nunca una justificación jurídica, social y tampoco ética.

Toda prestación de servicios que se realice bajo condiciones de subordinación debe necesariamente regirse por las leyes de trabajo y previsión social, en el mismo sentido se establece en la ley de servicio civil. Los sujetos empleadores alegan que el hecho de nominar un contrato, en un documento, bajo el imperio del ámbito civil y la existencia de facturas contables, es suficiente para acreditar la inexistencia de vínculo laboral. Si esto fuera posible entonces se podría declarar también la inexistencia de la simulación como vicio del consentimiento y la imposibilidad de realizar actos nulos.

También se encuentra esta misma situación en algunos organismos no gubernamentales que teniendo como objeto la defensa de valores sociales fundamentales como los derechos humanos, la cultura o el medio ambiente, no dudan en simular las relaciones laborales del personal contratado, con la justificación de que

su noble fin y lo limitado de sus recursos les permiten tener solvencia moral para evadir el cumplimiento de las leyes laborales.

En tal sentido la problemática se define si existen en Guatemala prácticas simulatorias que encubren la relación de trabajo, que hacen nugatorio el derecho de los trabajadores y empleadores al carácter protectorio y tutelar del derecho del trabajo.

Con la definición descrita se planteó la hipótesis: En Guatemala se realizan prácticas simulatorias como la subcontratación, el suministro de servicios, la reestructuración empresarial y la contratación de servicios profesionales, que encubren la relación laboral, haciendo nugatorio el derecho de los trabajadores y empleadores al carácter protectorio y tutelar del derecho del trabajo.

Los objetivos planteados en la presente investigación fueron generales y específicos, los generales consistían en analizar técnica y jurídicamente la relación de trabajo, establecer las formas que reviste y hacer efectiva la protección a trabajadores desprotegidos. Dentro de los específicos, se plantearon analizar doctrinaria y jurídicamente los derechos que se deriven de la relación de trabajo; estudiar el encubrimiento de trabajo y los efectos que resultan de eludir la relación laboral; contribuir a establecer las formas simulatorias de encubrir la relación de trabajo, así como indicar las clases de trabajo que necesitan protección jurídica.

Para tener los parámetros y buscando demostrar la hipótesis planteada, se formularon los supuestos de la investigación: Toda prestación de servicios o ejecución de obra que se realice con características laborales debe regirse por leyes y principios laborales; el uso inadecuado de acuerdos civiles o comerciales oculta la verdadera condición jurídica de la relación laboral; el encubrimiento de la relación de trabajo perjudica tanto a los trabajadores como a los empleadores; el empleo encubierto constituye un abuso de efectos para el trabajo decente.

La presente investigación en el primer capítulo establece los principios del derecho del trabajo; el segundo capítulo contiene el contrato de trabajo; el tercero y último capítulo desarrolla la relación de trabajo, así como la variedad de formas de simulación de la relación de trabajo con el objeto de ocultar su verdadera naturaleza jurídica.

La investigación se realiza para sustentar la teoría que existen prácticas simulatorias que encubren la relación de trabajo.

Con la investigación se partirá del ámbito general al particular utilizando el método deductivo, para buscarle solución a la problemática planteada, y hacer un análisis crítico de la situación para que se pueda regular nuevas formas de contratación como lo es el contrato de trabajo a tiempo parcial.

## CAPÍTULO I

### 1. Principios del derecho del trabajo

#### 1.1. Antecedentes

Guatemala cuenta con un Código de Trabajo promulgado en 1947, que con reformas se ha mantenido vigente hasta el día de hoy.

Dicho cuerpo normativo seguramente ha sido un salto hacia el futuro en la regulación del trabajo de Guatemala de los años cuarenta, no porque fuera más avanzado que otros de su mismo género, sino porque propició al desarrollo social del país, que había estado sumido en un letargo social producido por los gobiernos dictatoriales, que si bien mantuvieron imagen de seguridad y solvencia económica del Estado, no presentó alternativas de crecimiento económico ni de evolución de los tratados sociales de ese entonces, necesarios para el desarrollo social de cualquier pueblo. Cabe comentar que dicho Código recogió la mayoría de preceptos legales promulgados desde octubre de 1944, impulsados por líderes revolucionarios que soñaban un sano desarrollo de un sistema capitalista en Guatemala, que se alzaría sobre la base adecuada explotación de los recursos guatemaltecos.

El referido Código ha sufrido reformas a través de Decretos Legislativos y Decretos Ley, las cuales han variado en su contenido y orientación dependiendo el momento histórico de su promulgación, también se han promulgado leyes colaterales al Código de Trabajo y leyes destinadas al sector público, sin embargo el Código de Trabajo sigue siendo considerado la ley que regula la materia de trabajo tanto sustantivo como procesal, además de establecer lo concerniente a la función administrativa de las instituciones encargadas de desarrollarlo.

El Código de Trabajo contiene normas de carácter sustantivo y de tipo procesal, resultando a la fecha poco desarrollado, sin embargo por los intereses que tutelan las normas que contiene y la desconfianza en los cambios que se pudieran generar al promulgar una nueva reglamentación de tipo procesal como se pretendía en los años 1979-1980, el sector de los trabajadores es el más reacio para aceptar cambios en las normas procesales del Derecho del Trabajo.

Como aspecto especial, el Código de Trabajo tiene en su parte considerativa las características ideológicas que deben inspirar la legislación laboral, la que en distintas argumentaciones casi siempre se confunden con los principios que informan el Derecho del Trabajo.

Por eso uno de los conceptos jurídicos más discutidos en la ciencia del derecho, es el de los principios generales que lo informan, el tema no es fácil explicarlo ni entenderlo y requiere un análisis detenido y metódico para esclarecerlo. En esta disciplina jurídica el conocimiento y comprensión de los principios informativos, es indispensable para el adecuado manejo y aplicación de las leyes del trabajo y previsión social, a tal grado que el desconocimiento de los mismos provoca la no comprensión o el no entendimiento de las diferentes instituciones relativas a esta materia.

Algo más que se debe tomar en cuenta cuando se esta iniciando el estudio de los principios que informan el Derecho del Trabajo, es el hecho de que si bien en ocasiones resulta difícil establecer diferencias precisas entre unos y otros, es bien claro también que cada uno de ellos tienen características particulares que les dan naturaleza propia aun cuando todos van encaminados a los mismos objetivos que es la protección y defensa de los trabajadores.

## 1.2. Definición

La explicación anterior nos da los elementos necesarios para aceptar como válido que los “principios del derecho del trabajo, son las líneas ó directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.<sup>1</sup> Por lo que es innegable que los principios del derecho del trabajo constituyen el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo y no puede haber contradicción entre ellos y los preceptos legales. Están por encima del derecho positivo, en cuanto le sirven de inspiración; pero no pueden independizarse de el ya que hay una mutua influencia entre las normas vigentes y los principios informadores, porque la repercusión es recíproca.

## 1.3. Principios propios del derecho sustantivo del trabajo

Consecuencia de la poca dedicación que se ha hecho al estudio de los principios propios del Derecho del Trabajo sustantivo o material, es la dificultad que se encuentra cuando se pretende determinar dichos principios, llegándose al extremo que no en muchas oportunidades se le confunde con las características ideológicas que inspiran la legislación laboral contenidas en la parte considerativa del código de trabajo, tal como aconteció con los legisladores en el año 1947 y como se explico anteriormente, se considera acertado lo prescrito en la Constitución Política de la República de Guatemala, vigente en el país a partir del 14 de enero de 1986, en la sección octava –trabajo- y con la denominación de principios de justicia social, enumera los siguientes:

---

<sup>1</sup> Chicas Hernández, Raúl Antonio, **Introducción al derecho procesal del trabajo**, pág. 13.



- Es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles protección preferente.
- Constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollar posteriormente en forma dinámica a través de la negociación colectiva.
- Es necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, en donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de autonomía de la voluntad.
- Es realista y objetivo, primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver determinado caso a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio-social y a base de hechos concretos y tangibles.
- Es una rama del derecho publico, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.
- Es hondamente democrático por que se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores y porque el derecho de trabajo es antecedente necesario para que se impere una efectiva libertad de contratación.

#### 1.4. Principios propios del derecho procesal del trabajo

Los principios procesales no solamente deben constituir las directrices o líneas matrices dentro de los cuales se desarrolla el proceso con una peculiar fisonomía, sino que además, debe jugar un papel de relevancia auxiliando al juez en su labor de interpretación, determinando el verdadero alcance y significado de las normas procesales y de integración de las mismas, inspirando a ésta al crear o completar normas en el caso de lagunas procesales, siendo estos:

- Protectorio o tutelar de los trabajadores, que implica los más amplios poderes directivos al juez de trabajo a lo largo de todo el proceso, desde la decisión oficial para llenar omisiones y corregir deficiencias por los litigantes, hasta dirigir por sí interrogatorio a las partes.
- Economía procesal, entendida está en todas sus manifestaciones o sea desde la celeridad y rapidez del juicio acortando los términos y limitando las defensas procesales.
- Concentración, en cuya virtud deberá tratarse de reunir el mayor número de actos procesales en un sola diligencia.
- Impulso procesal de oficio, que implica la inexistencia del decaimiento, perención o caducidad de la instancia procesal, en virtud de que el juez es el obligado a promover el juicio y no las partes.
- Publicidad, que consiste en el derecho que tiene las partes y hasta terceras personas, a presenciar todas las diligencias, examinar los

autos y escrito de las partes, excepto las actuaciones sujetas a reserva.

- Sencillez, en el cual las formas en el campo procesal laboral deben ser las mínimas, las estrictas, y rigurosamente indispensables, para no violentar las garantías de defensa en juicio.
- Flexibilidad en cuanto a la carga y valoración de las pruebas, otorgándole amplias facultades al juzgador para invertir el peso de la prueba y para apreciar el material probatorio producido, utilizando sistemas que puedan variar desde la sana crítica a la libre convicción, pero descartándose en todo caso las reglas tasadas de valoración.

#### 1.5. Regulación legal de los principios

Los principios propios del derecho sustantivo del trabajo, se encuentran regulados en la ley fundamental, como lo es, la Constitución Política de la República de Guatemala en su sección octava relativa al trabajo, en la que se mencionan cada uno de ellos, así como en las normas individuales establecidas en el Código de Trabajo, ahora bien los principios propios del Derecho Procesal del Trabajo, se encuentran prescritas en las normas colectivas del Código de Trabajo y supletoriamente, en cuanto no contraríen a este, en el Código Procesal Civil y Mercantil y Ley del Organismo Judicial, ya que los preceptos fundamentales establecidos en dicha ley, son normas de aplicación, interpretación e integración del ordenamiento jurídico guatemalteco y las normas procesales de dicha norma prevalecen sobre las disposiciones de otras leyes.

## 1.6. Interpretación del derecho del trabajo

Para comprender la interpretación es necesario establecer que: “Interpretar es atribuir un significado a un signo lingüístico”<sup>2</sup>. Por lo que es sinónima de comprensión de cualquier expresión formulada en una lengua.

La interpretación jurídica ha ganado últimamente un extraordinario protagonismo por varias razones. La interpretación jurídica es, pues, una actividad necesaria y predicable de todas las normas del ordenamiento jurídico, ya sea o no su expresión clara, porque no sólo hay que interpretar su contenido en sí mismo, sino la relación sistemática de las normas, sus antecedentes históricos, los fines sociales que pretendía lograr. La doctrina antigua entendía que solamente las normas especialmente oscuras o contradictorias necesitaban un esclarecimiento hermenéutico.

En realidad, todas las normas jurídicas presenta dos zonas, una determinada y otra indeterminada, que es donde tienen que aplicarse los criterios interpretativos, a las que los juristas denominan y caracterizan de distinta forma: zona de penumbra, área de discrecionalidad, zona de incertidumbre, de indeterminación, etcétera, son expresiones válidas que se refieren al ámbito incierto de la norma o a la flexibilidad interpretativa del sujeto.

La interpretación se da cuando la norma a aplicar en un caso concreto no se ajusta adecuadamente a el, pero si se ajusta al aplicar la norma al resultado, es injusto, debe tomarse en cuenta que no es un problema de interpretación sino de aplicación en función de una justicia

---

<sup>2</sup> Rivera Woltke, Victor Manuel, **Hacia una interpretación más humana del derecho en la función del juez**, pág. 35.

legal versus equidad. Por ello se ha sostenido que cuando el sentido claro de un texto, contradice la finalidad de la institución a la que debe servir, choca con la equidad o conduce a consecuencias socialmente inadmisibles.

La creación jurídica propiamente dicha, en la práctica jurídica, no está exclusivamente reservada a los legisladores; también los tribunales de justicia crean el derecho al interpretarlo y aplicarlo, aún cuando no les esté permitido salir de los márgenes impuestos por las normas. Esta amplia concepción de la creación jurídica, obra de legisladores, intérpretes y aplicadores del derecho, ha sido la causa de que algunos juristas y escuelas hayan sobre valorado la importancia de la decisión judicial como fuente de derecho respecto a la que la norma cumpliría la función de una orientación general.

La interpretación-aplicación del derecho ha cobrado recientemente un gran interés debido a los cambios de paradigmas que se están produciendo en la ciencia jurídica y su metodología. Ya desde fines del siglo XIX, pero sobre todo en lo que llevamos recorrido, el derecho ha experimentado grandes cambios en todas sus ramas.

Tales transformaciones son tan notorias y de tanto volumen, que no es necesario hacer una enumeración detallada de ellas. Están en la conciencia del abogado y de las personas que conviven en comunidad. Por ello, basta tan sólo con recordar el cambio surgido con el Derecho Privado, inspirado en el Código de Napoleón, de acentuada tendencia individualista, se convirtió en el siglo XX en un nuevo derecho partícipe de criterios de interdependencia y colaboración sociales. En otras oportunidades, ha sucedido por virtud de la elaboración de nuevos Códigos y Leyes. Otras veces, como en Francia, ha ocurrido por obra de un viraje substancial de la jurisprudencia de los tribunales, seguido en

determinadas materias concretas por la promulgación de algunas leyes nuevas. Transformaciones parecidas han tenido lugar y siguen produciéndose también en los Estados Unidos de Norte América, gracias a nuevos criterios aplicados por los tribunales.

Desde luego, han surgido nuevas ramas de derecho, tales como el Derecho del Trabajo, Derecho de Asistencia Social, Derecho de la Economía, Derecho Financiero, Derecho de la Educación, Derecho Agrario, Derecho de Adolescentes, Derecho Espacial, Derecho Ecológico y Derecho Ambiental.

Estas nuevas ramas jurídicas cubren áreas muy extensas de relaciones interhumanas, han reorganizado substancialmente la convivencia y la cooperación, y centran en torno de sí un gran número de las controversias jurídicas que se suscitan en la vida práctica.

Algunos cambios se han producido sobre todo por virtud de dos tipos de factores: nuevas doctrinas sociales y políticas, y la descomposición social que ha producido crisis en nuestro tiempo.

Sistemas cerrados han caído en desprestigio. Sin embargo, a pesar de que los proyectos globales de carácter colectivista han perdido crédito, en aquellos auténticamente democráticos y de espíritu liberal, el deseo de satisfacer requerimientos de justicia, ha impregnado la mayor parte de los políticos y ha influido en la creación del derecho, tanto en la vía legislativa, como por vía consuetudinaria y jurisprudencial.

Una crítica constante hacia la ley tiene una doble orientación: la crítica a sus presupuestos y la marginación social del radio de acción e influencia del ordenamiento jurídico. La actividad interpretativa y aplicadora de las normas acusa este cambio de paradigmas, que se

observa en los propios actores de la actividad y con mayor transparencia por los usuarios de la misma. El problema se recrudece cuando se observa que no hay una sustitución de paradigmas, sino una sucesión de actitudes dispersas ante la pérdida de la confianza en los viejos métodos: huida de la justicia formal para solucionar los conflictos del derecho, actos de desobediencia civil, simulaciones de respeto a la ley, modificaciones constantes en la ley, emisión profusa de leyes, carencia de leyes con carácter de generalidad, abstracción y permanencia, etcétera, son la contrapartida a la ausencia de paradigmas adecuados para comprender y solucionar la problemática jurídica de nuestra época.

La interpretación de la ley ha recibido varias denominaciones tomando en cuenta su procedencia. Es auténtica cuando se deriva del pensamiento de los legisladores, expuesto en los debates en el congreso que la sanciona; es usual cuando consta en la jurisprudencia de los tribunales, sentada para aplicar la norma a cada caso concreto, y que tiene especial importancia en aquellos países en donde la sentencia de los tribunales de casación obligan a los tribunales inferiores a su absoluto acatamiento; y es doctrinal cuando proviene de los escritos y comentarios de los jurisperitos, siempre discrepante entre sí y sin otro valor que el de la fuerza convincente del razonamiento: “la doctrina clásica distinguía tres clases de interpretación: auténtica, usual o jurisprudencia y doctrinal, según que la ejecutara el legislador, el juez, o el jurista especialista en la materia interpretable”<sup>3</sup>.

La labor de la interpretación del Derecho del Trabajo al igual que la de cualquier otra rama jurídica, consiste en la aclaración de sus normas escritas, tratando de establecer su verdadero sentido para determinar su aplicación en un caso concreto. A través de la interpretación jurídica se

---

<sup>3</sup> **Ibid**, pág. 45.

pretende establecer el sentido de una norma revelando a la generalidad la intención de dicha norma.

En la tarea de buscar el derecho aplicable a un caso concreto puede encontrarse el intérprete ante la existencia de una norma inconclusa, es decir, no desarrollada totalmente, o no encontrar norma aplicable, caso en que estaría ante una insuficiencia de la ley, cuya solución no va encontrarse en la interpretación del derecho.

Pero si el caso es de oscuridad o ambigüedad de normas escritas, vigentes, se está ante un problema de interpretación de la ley. Partiendo de la idea que la interpretación de la ley no es otra cosa que desentrañar el sentido de una norma escrita y revelar a la generalidad ese sentido, puede hablarse de interpretación objetiva y de interpretación subjetiva. Designándose como objetiva a aquella en lo que lo fundamental no es el sujeto que la realiza, sino los distintos métodos que pueden aplicarse, y subjetiva aquélla en la cual no importa los métodos de que se valga el sujeto que la realiza, sino quien la ha realizado.

La teoría actual de la interpretación del Derecho del Trabajo resalta especialmente el valor de los criterios teleológicos y sociológicos en el marco de una interpretación evolutiva de la norma, con la finalidad de salvaguardar la equidad que pueda verse amenazada por ciertos factores materiales, por ende el Derecho de trabajo debe interpretarse de la manera siguiente:

#### 1.7. Interpretación técnica

Los preceptos fundamentales de la Ley del Organismo Judicial son las normas generales de aplicación, interpretación e integración del ordenamiento jurídico guatemalteco, por lo que se establece en su Artículo



10 que: “Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales. Cuando una ley es clara no se desentenderá su tenor literal con el pretexto de consultar su espíritu.

El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes de la misma se podrán aclarar atendiendo el orden siguiente:

- a. A la finalidad y al espíritu de la misma.
- b. A la historia fidedigna de su institución.
- c. A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas.
- d. Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho”.

Lo establecido en éste Artículo, no es más que los criterios técnicos de interpretación jurídica. La teoría actual de la interpretación del Derecho resalta especialmente el valor de los criterios teleológicos y sociológicos en el marco de una interpretación evolutiva de la norma, los cuales atienden a la finalidad de la norma y que doctrinariamente se clasifican en:

- Gramatical o filológico

Que representa el primer criterio empleado por el intérprete, puesto que la primordial tarea del jurista es la fijación del texto de la norma, la norma es ante todo una expresión gramatical y el interprete tiene que examinar el significado de los términos de tal expresión.

- Lógico-conceptual

Este se originó en Alemania bajo la forma de la jurisprudencia de conceptos y actualmente es la que comprende o entiende por la lógica jurídica. Se señalan dos fases: la primera conceptualista, propia del desarrollo de la ciencia jurídica dogmática en el tránsito del siglo XIX al XX que en Alemania tuvo su manifestación bajo la forma de jurisprudencia de conceptos, y una segunda, propia de nuestra época, en la que la aplicación de la lógica al derecho, la lógica jurídica, adquiere el primer plano de la atención de los juristas.

- Sistemático

El criterio sistemático, en cambio, pone la norma en relación con otras normas en el marco del sistema jurídico.

- Histórico

El recurso de la historia constructiva de la norma puede ser válido cuando hay problemas para fijar su significado. El criterio histórico se valora en función de la forma de interpretación jurídica que se utilice. Para los exegetas de la codificación europea, apegado a la letra de la norma y a la voluntad legisladora, el criterio histórico es de singular importancia; para una jurisprudencia sociológica, que contempla la norma dentro de la sociedad y las necesidades sociales, el recurso a la historia apenas sentido.

- Teleológico

Es el criterio más ambicioso y progresista que lejos del análisis literario y conceptual intenta explicar el espacio normativo en razón de la finalidad de la norma. El criterio teleológico se refiere a la finalidad de la norma en un contexto dinámico, finalidad que no es dada de una vez por todas en el ánimo del legislador, sino que va evolucionando con la propia norma.

En el acto interpretativo coinciden una serie de factores, jurídicos y extrajudiciales. Una teoría general del derecho está llamada a analizar los factores de carácter jurídico que dirigen el proceso de interpretación de las normas, pero no puede olvidar el marco de una confluencia de factores de diverso signo que hace posible la interpretación.

#### 1.8. Interpretación en caso de duda

Esta clase de interpretación ocurre por el contenido de las normas que tiene una cierta flexibilidad acomodable a las distintas circunstancias ambientales, que ofrecen diversas posibilidades interpretativas.

La norma es un precepto abierto, no totalmente determinado y construido, susceptible de una concreción en función de las circunstancias y necesidades sociales, se supone una depuración de los fines que persiguió el legislador al crear las normas y una adaptación del contenido normativo a las necesidades sociales del momento y ofrecer diversas posibilidades de interpretación.

Se refiere a las normas contenidas en leyes, disposiciones reglamentarias y contractuales y siempre se atiende a la condición más favorable para el trabajador.

### 1.8.1. Duda

Va a existir duda en la interpretación o alcance de las disposiciones, siempre que se hayan agotado los medios jurídicamente válidos para interpretar una norma, y se haya llegado a establecer dos o más formas de entender una disposición legal, debiendo interpretar la norma en cuestión, en el sentido más favorable para los trabajadores, con cual queda consignado en la leyes de trabajo el principio indubio pro operario. La Constitución Política de la República de Guatemala en el Artículo 106 establece: “Que en caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores”. Lo que no se debe confundir con lo prescrito en el Artículo 17 del Código de Trabajo, que establece que: “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 convivencia social”. Toda vez que aquí se está ante el principio de justicia social.

### 1.8.2. Antinomia

Ocurre cuando dos normas vigentes de naturaleza laboral regulan exactamente la misma materia, con consecuencias diferentes, y aquí es donde se debe aplicar el principio de justicia social, que toma en cuenta el interés social de los trabajadores, por ejemplo: lo relativo a la jornada de trabajo regulada en la Constitución Política de la Republica de Guatemala y el Código de Trabajo, ya que el primer cuerpo legal contempla que: “La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana,

equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario”. Por su parte el segundo cuerpo normativo, indica que “la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana”. Claramente se establece que existe un consecuencia diferente y hay que tomar en cuenta el beneficio del trabajador, lo mismo sucede con el derecho a las vacaciones anuales al establecer la Constitución que: “Los trabajadores agropecuarios tendrán derecho de diez días hábiles”. Lo que es contrario a lo establecido en el Artículo 130 del Código de Trabajo el cual prescribe que: “Todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo de servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles”. Por último y caso mas evidente es el relacionado al descanso forzoso retribuido en un cien por ciento de su salario de que goza la madre trabajadora, ya que la ley fundamental le otorga descanso treinta días antes del parto y cuarenta y cinco días después del mismo, haciendo un total de setenta y cinco días, en cambio ese beneficio es superado por el Código de Trabajo el cual le otorga los mismos treinta días antes del parto pero cincuenta y cuatro días posteriores, con que queda evidenciado el principio de justicia social.

### 1.8.3. Antinomia Externa

Ocurre cuando existe un conflicto entre dos leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, en este caso debe de interpretarse y predominar las primeras, por ejemplo las contrataciones de servicios que realizar las organizaciones internacionales en el trabajo, no toman como elemento de la contratación la dependencia continuada, ante lo cual se dice que no

existe un contrato de trabajo y por ende no se disfrutaban sus beneficios.

#### 1.9. Interpretación en caso de laguna legal

Esta clase de interpretación se aplica cuando existe un vacío legal en la norma que no permite resolver un caso concreto, ya sea sustantiva o procesal, en la parte sustantiva laboral los casos no previstos por la norma laboral, por sus reglamentos o por las demás leyes relativas al trabajo, se deben resolver en primer termino, de acuerdo con los principios del derecho de trabajo, en segundo lugar, de acuerdo a la equidad, la costumbre o el uso locales, en armonía con dichos principios; y por último, de acuerdo con los principios y leyes del derecho común. En la parte procesal laboral los casos no previstos, mientras no contraríen el texto y los principios procesales que contiene el Código, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimiento, los tribunales de trabajo y previsión social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes. Dichas normas se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas de dicho Código.

Lo esbozado anteriormente en su conjunto consiste en el sistema hermenéutico de la finalidad de la norma, que en otras palabras es la teoría de la comprensión, y ésta debe sus fuentes a corrientes filosóficas de carácter antropológico, es decir, que sea el sujeto o persona el que construya el sistema: la hermenéutica contemporánea debe sus fuentes de la tradición histórica hermenéutica y de las nuevas corrientes filosóficas de carácter antropológico. “La filosofía tradicional ponía al sistema por encima del sujeto; la filosofía antropológica, permite ahora que sea el

sujeto quien construya el sistema. En el ámbito del derecho, antes el sujeto aplicaba la norma del sistema en un proceso objetivo y separado de sí mismo; ahora el sujeto y su forma de comprender forma parte del sistema que hay que aplicar. El sujeto se convierte en el principio”<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> **ibid**, pág. 50.

## CAPÍTULO II

### 2. Contrato de trabajo

#### 2.1. Introducción

Actualmente existe dentro del marco de las relaciones laborales una significativa confusión con relación a la naturaleza jurídica del vínculo existente entre una persona que presta un servicio personal y aquella que lo contrata.

Esta confusión consiste básicamente en que las relaciones jurídicas de prestación de servicios personales bajo condiciones de subordinación (relaciones laborales) son simuladas bajo otras modalidades jurídicas como la prestación de servicios profesionales de naturaleza civil o la prestación de servicios personales de carácter mercantil (agente independiente o suministro de servicios).

Pareciera inaudito tan siquiera pensar, que pudiese ser tan fácil burlar a un área del Derecho Público como el Derecho del Trabajo, ya que esta área ha sido estructurada con garantías jurídicas muy particulares: constituye un conjunto de normas jurídicas de carácter de orden público (Artículo 14 del Código de Trabajo), su ordenamiento se basa en el principio de justicia social (Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala), su orientación filosófica es tutelar (Artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y considerando cuarto del Código de Trabajo), existe un órgano administrativo exclusivo y especializado para velar por el cumplimiento de las leyes laborales como lo es la Inspección General de Trabajo y además, existe una jurisdicción privativa de trabajo y previsión social. Sin embargo, aún con todo este arsenal de garantías jurídicas, históricamente consensuadas, parece muy



fácil que cualquier persona que desee realizar una actividad económica, lucrativa o no, pueda evadir en forma total el eficaz cumplimiento de las leyes laborales, y todo esto para garantizar, algunas veces, el máximo lucro, y otras justificar la noble situación de pobreza de sus recursos económicos.

Socialmente la simulación de relaciones laborales por civiles o mercantiles, carece de fundamento en vista que la dinámica en la economía moderna en el mundo globalizado no pregona, el incumplimiento de las leyes, muy por el contrario la economía moderna exige que aquellos que invierten respeten las leyes que el propio Estado crea para garantizar la verdadera libertad económica, la cual no puede existir si se permite el privilegio de evadir la ley, sea esta: tributaria, arancelaria o laboral.

La administración de los recursos humanos parte de un principio fundamental: el respeto de los derechos mínimos, esto significa que solamente en un país desgarrado y sin el más mínimo referente económico y social se podría considerar que la economía globalizada exige una tal flexibilización, que se debe violar la ley para desarrollar el país.

Desde el punto de vista ético se encuentran contradicciones que evidencian una clara demagogia, por ejemplo la propia administración pública; central, descentralizada, autónoma o municipal, no duda en simular relaciones laborales con aspectos civiles, la contratación bajo el renglón cero veintinueve es un claro abuso de poder que ha privado a cientos de servidores públicos de las prestaciones sociales básicas.

¿En donde radica la fuente para tan apreciada facilidad que orientan a las organizaciones económicas a crear una profunda situación de impunidad laboral?; radica en dos aspectos: el desconocimiento

generalizado sobre la naturaleza jurídica y características básicos de la contratación laboral, y en la debilidad de las instituciones administrativas y judiciales para hacer cumplir la legislación laboral.

En este contexto las facultades de derecho, a las cuales la sociedad le reclama sinceridad del planteamiento de la verdad científica con relación a una situación como esta, tienen una responsabilidad histórica significativa para contribuir al rescate de la legalidad en la contratación laboral.

## 2.2. Definición

El punto de partida para realizar la definición de esta categoría jurídica requiere definir previamente el concepto genérico de contrato.

“Contrato es todo acto jurídico bilateral a través del cual dos o más personas pactan la creación, modificación o la extinción de un derecho u obligación”<sup>5</sup>. Esta definición es establecida en el Artículo 1517 del Código Civil: “Hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación”.

Es importante destacar que el contrato como acto jurídico presupone la manifestación de la voluntad de por lo menos dos personas, por eso es un acto jurídico bilateral. Pero como un contrato “podrá ser bilateral o unilateral según genere obligaciones a cargo de ambos contratantes o sólo uno de ellos”<sup>6</sup>.

De esto se puede concluir en que un contrato es ante todo:

---

<sup>5</sup> Rodríguez Velásquez de Villatoro, Hilda Violeta, **Lecturas seleccionadas y casos de derecho civil IV**, pág. 3.

<sup>6</sup> Bejarano Sánchez, Manuel, **Obligaciones civiles**, pág. 32.

- Un acto a través del cual, por lo menos dos personas, ponen en acuerdo su voluntad, y
- Es un acto cuyo propósito fundamental es lograr el acuerdo de por lo menos dos personas para crear, modificar o extinguir una obligación.

### 2.3. Clases de contratos laborales

Para este estudio se tiene los siguientes contratos:

#### 2.3.1. Contrato individual de trabajo

Se puede definir un contrato individual de trabajo como: “un negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de un relación jurídico-laboral constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una prestación salarial”.<sup>7</sup>

Dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco el contrato individual de trabajo puede ser definido como “el acto jurídico bilateral a través del cual un patrono y un trabajador crean una relación de trabajo que tiene por objeto la prestación de servicios personales bajo condiciones de subordinación a cambio de una retribución denominada salario.”<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Argueta Ramírez, Alejandro, **Aspectos básicos sobre el contrato individual de trabajo**, pág. 17.

<sup>8</sup> **Ibid.**

### 2.3.2. Contrato colectivo de trabajo

El Código de Trabajo en el Artículo 38 define: “contrato colectivo de trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, en 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 perciba en la misma forma”.

### 2.4. Naturaleza jurídica del contrato individual de trabajo

En el medio jurídico guatemalteco es común asociar los conceptos de contrato y relación de trabajo como sinónimos. A través de ese uso indistinto se ha llegado a considerar que las categorías citadas se refieren al mismo asunto pero esa apreciación constituye un error. Contrato y relación de trabajo son conceptos distintos y es preciso diferenciarlos, aunque ambas situaciones produzcan los mismos efectos.

Para establecer el contenido de la relación jurídica laboral entre dos personas, una de ellas patrono y el otro trabajador, se debe ubicar primero, el origen de dicha relación: un contrato o la simple relación de trabajo. En efecto el Código de Trabajo usa en forma reiterada e indistinta ambas categorías, por ejemplo: al definir la situación jurídica de una persona como patrono o trabajador como consecuencia indistinta de la existencia de un contrato o relación de trabajo.

“La relación jurídica en general es considerada como una situación jurídica ínter subjetiva, eso significa que constituye una posición social jurídicamente valorada por el derecho en donde una persona se encuentra

frente o respecto a otra u otras personas. En concreto una relación jurídica puede ser definida como la relación social entre dos o más personas la cual produce efectos o consecuencias jurídicas debido a que el derecho objetivo reconoce o regula dicha relación.”<sup>9</sup>

Desde el punto de vista laboral la relación jurídica vendría a ser el vínculo jurídico y económico a través del cual una persona presta sus servicios por cuenta de otra persona la cual retribuye dicha prestación.

Mientras que contrato de trabajo “sería el negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico laboral constituida por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena y una prestación salarial”<sup>10</sup>.

Ahora puede apreciarse mejor el aparente conflicto: el contrato produce la relación jurídica, de hecho el objeto del contrato es la creación o producción de la relación, la cual vendría a ser el efecto del contrato.

Con este planteamiento se plantean las interrogantes: ¿Puede existir relación jurídica sin contrato de trabajo?; ¿Tienen legitimidad entre las personas las obligaciones jurídicas derivadas de una relación de trabajo, sin la existencia de un contrato?. Ante esto han existido en la doctrina dos posiciones:

- Corriente latinoamericana

Considera que el hecho material de la prestación de servicio personal es suficiente para perfeccionar el vínculo jurídico-económico entre los sujetos. Esto significa que aun cuando no

---

<sup>9</sup> **Ibid**, pág. 18.

<sup>10</sup> **Ibid**.

exista contrato la relación jurídica es perfecta. Esta teoría que tiene su auge en Latinoamérica se fundamenta en teorías fácticas o de hecho o incorporacionistas.

- Corriente europea

Considera que no es posible la existencia de relaciones jurídicas laborales de hecho, y por lo que realmente existe es un contrato tácito, eso quiero decir cuando el contrato existe a través del hecho material de la prestación del servicio.

Ante esta situación la normativa laboral guatemalteca supera esta discusión y establece la regla jurídica siguiente: El contrato de trabajo existe y se perfecciona con el inicio de la relación de trabajo (Artículo 19 del Código de Trabajo).

De esta manera, para la legislación guatemalteca, la existencia de los derechos subjetivos laborales y la individualización de las personas titulares de los mismos, se encuentran determinados por la existencia y perfeccionamiento de un contrato, el cual existe a través del acto de su celebración o simplemente a través del inicio de la relación jurídica de trabajo.

Así se tiene que la existencia de una relación de trabajo perfecciona al contrato. Por lo que las obligaciones laborales que nacen de una relación de trabajo existen y perfeccionan indistintamente del acto que les da origen: un contrato o el inicio de la relación.

## 2.5. Elementos de la relación jurídica laboral

La legislación guatemalteca hace prevalecer el contrato aunque sólo exista la relación, es importante identificar la naturaleza jurídica de la relación laboral frente a otras figuras afines: tales como la contratación de servicios personales civiles o mercantiles.

Lo importante es diferenciar un contrato laboral de un contrato civil de obra o de prestación de servicios profesionales, o de un contrato de suministro mercantil.

Esta interrogante se puede responder siempre que se tenga claro cuales son los elementos que determinan la relación de trabajo y que en definitiva constituyen los elementos característicos de un contrato de trabajo, los cuales lo diferencian de otros contratos de servicios personales propios del estatuto jurídico civil o mercantil. Dichos elementos son los siguientes:

- Vínculo económico-jurídico

El contenido económico de la relación queda determinado en cuanto que el objeto de las obligaciones recíprocas entre los titulares de dicha relación (patrono y trabajador) comprende una ventaja o beneficio económico de cada uno de los sujetos, al aumentar de alguna forma económica su patrimonio.

El contenido jurídico determina la definición de poderes y deberes regulados por el derecho y que ambas partes pueden ejercer y deben cumplir. En concreto se trata de una relación que sirve de fundamento para el nacimiento de derechos subjetivos y obligaciones de carácter personal.

- Prestación personal del servicio

Consiste en que la persona (individual, física o natural) se compromete a prestar el servicio o ejecutar la obra en forma personal, sin que exista posibilidad alguna de su novación o sustitución. Si la persona que presta el servicio puede ser intercambiable, entonces dicha relación no es regulada por el Derecho del Trabajo, sino por el Derecho Civil o Mercantil, a través de un contrato de agencia, independiente de comercio, un contrato de suministro de servicios personales, etcétera.

Por otro lado, la exclusividad en la prestación de los servicios no es una característica esencial de las relaciones laborales, sólo opera en aquellos casos en que se cumplan las condiciones legales establecidas para su efectividad; pacto previo en el momento de celebración y existencia de incompatibilidad de las relaciones de trabajo. Por incompatibilidad debe tenerse como referencia el objeto de cada relación y no, como se ha acostumbrado erróneamente, el horario de la prestación. Por ejemplo: es incompatible el objeto de una relación de trabajo de un locutor de radio que posee una voz identificada comercialmente, con otra relación de trabajo en donde utilice su mismo tono de voz.

- Dependencia continuada

Consiste en el sometimiento del trabajador a la estructura organizativa del patrono, esto significa que el trabajador no podría prestar el servicio al cual se compromete, sin que el patrono le proporcione todo lo necesario para la ejecución del trabajo. En conclusión, esta característica no se refiere a la dependencia económica del trabajador con respecto al patrono, sino a un



dependencia técnica y material en la ejecución del trabajo objeto de la relación o contrato.

- Dirección inmediata o delegada

Elemento característico de la subordinación en la prestación de los servicios y comprende el sometimiento del trabajador a la dirección del empleador sobre la ejecución de las labores y en general fundamenta la sujeción del trabajador al poder disciplinario del patrono en consecuencia de la autoridad que éste ejerce sobre aquel. Referencia : reglamento interior de trabajo y correcciones disciplinarias.

Esta característica también explica lo relativo al principio de ausencia de riesgo en virtud de que es el patrono el que tienen la facultad de dirección y el que se apropia del éxito o el que carga con la pérdida del objeto de la empresa. Esta puede ser: inmediata (el propio patrono) y delegada (representante del patrono o el propio trabajador).

- Retribución

Esta característica se refiere a que la prestación del servicio personal al que se obliga el trabajador no puede ser gratuita, en otras palabras se establece que el contrato de trabajo siempre es oneroso, no gratuito, ya que si fuera gratuito no estaría dentro del ámbito del Derecho del Trabajo. Cuando se establece que puede ser de cualquier clase, significa que puede ser en dinero o en especie, según las normas específicas.

Respondiendo al carácter de tutelar de las leyes laborales el sistema normativo laboral guatemalteco crea un imperativo en cuanto que, toda prestación de servicios que se realice con las características anteriores, debe ser regulada por la legislación laboral.

De esta manera se protege a los trabajadores contra todo acto de abuso por parte del empleador que pretenda simular la relación laboral, bajo cualquier otra forma de contratación regida por un estatuto diferente (civil o mercantil).

La práctica de la simulación de la relación laboral por otra de naturaleza civil o mercantil, se realiza con el objeto de evadir las obligaciones patronales referentes a las condiciones de trabajo, las cuales, al estar definidas por la ley como derechos mínimos, informan a cada contrato individual protegiendo la dignidad del trabajador y el orden público.

En ese sentido es importante precisar que la naturaleza jurídica de la relación de trabajo se encuentra determinada por la concurrencia de los cinco elementos constitutivos de un contrato individual de trabajo, esto quiere decir que la celebración de un contrato civil, por ejemplo, aunque se realice en un documento de cualquier clase o naturaleza, no quiere decir que necesariamente la relación jurídica que produce el acuerdo de voluntades sea de naturaleza civil. Esto significa que a pesar de existir un documento en donde se pactó un contrato civil, si la relación presenta las condiciones de subordinación, analizadas anteriormente, entonces el contrato por mandato de ley es de naturaleza laboral.

Esta situación tiene un alcance muy particular, la existencia de facturas contables para acreditar la naturaleza civil de la relación entre el que contrata y el que trabaja, tampoco puede producir el efecto jurídico de

declarar la naturaleza civil de la relación jurídica, ya que la factura es un documento contable que solo demuestra la relación de un contribuyente al impuesto al valor agregado con el fisco de Guatemala, en ningún momento una factura demuestra la naturaleza jurídica del negocio por el cual se extiende.

Es lamentable que se ha llegado al extremo de considerar que la suscripción de documentos determina el carácter de la relación jurídica civil aunque concurren todos los elementos de una relación laboral; este es el caso de la contratación por parte del Estado de Guatemala, de supuestos servicios profesionales, bajo el renglón cero veintinueve, en donde se trata de simular una relación de carácter permanente por una relación civil temporal, todo esto con el objeto de evadir el pago de las prestaciones laborales.

Todas estas situaciones deben ser aclaradas al momento de iniciar una acción judicial en donde se solicite la declaratoria de la relación laboral, y si dentro del respectivo juicio ordinario se logra tal declaratoria, se perfecciona el derecho de la persona que prestó los servicios personales a recibir el pago de todas sus prestaciones laborales.

De esta cuenta se agrupan las siguientes situaciones jurídicas: Cuando se celebra un contrato civil o mercantil de prestación de servicios personales, cuando se inicia una relación de trabajo y no se pacta un contrato, además si existe un documento que contiene un contrato que se ajusta a las características de un contrato de trabajo o simplemente concurren los dos contratos y esa relación que se inicia cumple con las características del Artículo 18 del Código de Trabajo, la relación debe ser regulada por el Derecho del Trabajo.

Situación contraria es aquella en donde se celebra un contrato individual de trabajo y la relación no se inicia, causando daños y perjuicios a la persona que no ha provocado el incumplimiento del inicio de la relación, entonces la solución al conflicto se determina según el Artículo 19 del Código de Trabajo. En este caso el conflicto es conocido por los tribunales de trabajo y previsión social, pero bajo la aplicación de los principios civiles, en el entendido que el patrono puede consentir la aplicación de las y principios laborales aunque la relación no haya iniciada.

Los contratos civiles se interpretarán según reglas específicas definidas por el Código Civil, una de estas reglas determina que cuando exista duda en la interpretación de una cláusula contractual y la misma no se haya podido resolver con la aplicación de las reglas correspondientes, entonces se interpretará el contenido de dicha cláusula contractual a favor del deudo.

En un contrato individual del trabajo tanto el patrono como el trabajador se constituyen en deudores recíprocos, por lo tanto puede darse que ante una obligación del patrono se tuviese que interpretar a su favor en vista de que es él precisamente el deudor, sin embargo el Artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala resuelve este problema al establecer en su segundo párrafo que toda duda sobre la interpretación y alcance de un cláusula contractual se interpretará según la condición más beneficiosa para el trabajador, aunque éste no sea precisamente el deudor de la obligación.

El contrato de trabajo tiene como función específica la creación o constitución de obligaciones laborales, por esa razón es que se define como una de las fuentes de las obligaciones laborales de los patronos y de los trabajadores.

Sin embargo en un contrato de trabajo la autonomía de la voluntad de las partes se ve seriamente limitada, ya que el contenido de las obligaciones que se crean a través del contrato individual del trabajo está determinado, no por el pacto entre las partes, sino por las disposiciones que las leyes laborales establece, de esta cuenta se tiene lo siguiente:

El contrato individual del trabajo a diferencia de los contratos civiles, obliga no solo a lo pactado entre las partes sino también a todo lo que establezcan las leyes, las normas internacionales en materia de trabajo ratificados por Guatemala, los usos y también la costumbre laboral.

La ley ordena que al momento del contrato individual del trabajo deben incorporarse los derechos mínimos, Artículo 22 del Código de Trabajo. Esto significa que no puede pactarse disminuyendo los derechos sociales mínimos. Esta norma es de carácter preceptivo por lo tanto si por alguna razón se pacta por debajo de los derechos mínimos, se estaría cometiendo una falta de trabajo al tenor de lo regulado en el Artículo 272 inciso g) del Código de Trabajo.

De esta cuenta la autonomía de la voluntad del Código de Trabajo, se reduce a pactar libremente la superación de los mínimos.

Con base en lo expuesto anteriormente se plantea la siguiente interrogante: ¿Qué sucede si por alguna razón se pacta en contra de los derechos sociales mínimos establecidos por la ley?. Para solucionar este cuestionamiento se debe considerar un punto de partida, todo acto o estipulación entre las partes se encuentra sometida al imperio de la ley.

Por la tanto si las partes pactan en contra de lo establecido por la ley, entonces se produce la nulidad ipso jure de la estipulación, en cuanto

que la misma contiene: una renuncia, disminución o tergiversación de los derechos establecidos en las leyes.

Al producirse la nulidad ipso jure de la estipulación o cláusula contractual, los actos o estipulaciones nulas son sustituidos automáticamente por las disposiciones legales adecuadas.

## 2.6. Efecto del contrato

“Toda institución jurídica produce efectos propios que de alguna manera exteriorizan la razón de ser de la institución, lo cual obviamente también sucede con el contrato individual de trabajo, que no sólo le hacen distinto sino que también permiten conjugar los fines de la regulación del trabajo”<sup>11</sup>. Los que a continuación se describen no son los únicos efectos del contrato, pero si los que expresamente aparecen en la ley que regula la materia del trabajo, que le incorporan aspectos que le hacen distinto de otros contratos, entre los que vale la pena comentar.

El hecho o circunstancia que el contrato de trabajo éste contenido en concurrencia con otro documento de índole diferente no le hace perder su naturaleza, y por lo tanto a la relación de trabajo que se trate, le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo, con lo cual se salvaguardan los intereses de los trabajadores aunque por circunstancias especiales se sustrajera inconscientemente o deliberadamente la celebración del mismo.

Para que un contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o la ejecución de obra determinada.

---

<sup>11</sup> Echeverría Morataya, Rolando, **Derecho del trabajo I**, pág. 89.

Siempre que se celebre un contrato individual de trabajo y alguna de las partes incumpla sus términos antes que se inicié la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido, a pagar daños y perjuicios que se haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los juzgados de trabajo y previsión social, los que deben aplicar sus propios procedimientos.

En todo contrato, aunque no estén señalados expresamente deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores, la Constitución Política de la República de Guatemala y demás Leyes y Reglamentos de trabajo y previsión social.

El contrato no obliga solo a lo que se establece en él, sino también a la observancia de las obligaciones y derecho del Código de Trabajo a los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala determinen para las partes de la relación laboral y a las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Si el contrato no se determina expresamente el servicio que deba prestarse, el trabajador solo queda obligado a desempeñar el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición física, y el que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique el patrono.

## 2.7. Relaciones del derecho del trabajo con otras disciplinas jurídicas

El derecho del trabajo naturalmente tiene relaciones y puntos de contacto con otras disciplinas jurídicas que forman eso todo unitario que es el Derecho, pero se acentúa con mayor fuerza con las siguientes:

### 2.7.1. Derecho Constitucional

La Constitución Política de la República de Guatemala, es la máxima ley nacional y cualquier rama del derecho tiene que desarrollarse apegada a las normas constitucionales.

Entre las normas y principios contenidos en la Constitución Política de la República de Guatemala, que rigen actualmente y que se refieren al Derecho Laboral se encuentra que: “la justicia se imparte de conformidad con la Constitución y las leyes de la República. Corresponde a los tribunales de justicia la potestad de juzgar y promover la ejecución de lo juzgado. Los magistrados y jueces son independientes en el ejercicio de sus funciones y únicamente están sujetos a la Constitución Política de la República y a las leyes. La función jurisdiccional se ejerce, con exclusividad absoluta, por la Corte Suprema de Justicia y por los demás tribunales que la ley establezca. Ninguna otra autoridad podrá intervenir en la administración de justicia. Los tribunales de justicia en toda resolución o sentencia observarán obligadamente el principio de que la Constitución de República prevalece sobre cualquier ley o tratado. Los magistrados y jueces gozaran del derecho de antejuicio en la forma que lo determine la ley, en ningún proceso habrá más de dos instancias.

Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias y tutelares para los trabajadores y atenderán a los factores económicos y sociales pertinentes. Todos los conflictos relativos al trabajo serán sometidos a jurisdicción privativa. Se reconoce el derecho de huelga y paro ejercido de conformidad con la ley, después de agotados todos los procedimientos de conciliación. Los habitantes de la República de



Guatemala tienen derecho a dirigir individual o colectivamente, peticiones a la autoridad, la que está obligada a tramitarlas y deberá resolverlas conforme a la ley. Toda persona tiene libre acceso a los tribunales, dependencias y oficinas del Estado, para ejercer sus acciones y hacer valer sus derechos de conformidad con la ley. La defensa de la persona y sus derechos son inviolables. Nadie podrá ser condenado, ni privado de sus derechos, sin haber sido citado, oído y vencido en proceso legal ante juez o tribunal competente y preestablecido”.

Los derechos consignados en esa sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fija la ley, para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

#### 2.7.2. Derecho Procesal Civil

En sus orígenes el Derecho del Trabajo en sus dos formas, eran parte integrante del Derecho Civil y del Derecho Procesal Civil. En el medio todavía existe mucha influencia del Derecho Procesal Civil hacia el Derecho Procesal Laboral, tanto es así, que el Artículo 326 del Código de Trabajo establece: “En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este código, se aplicaran supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil y Mercantil y de la Ley del Organismo Judicial. Si hubiere omisión de procedimientos, los tribunales de trabajo y previsión

social están autorizados para aplicar las normas de las referidas leyes por analogía, a fin de que puede dictarse con prontitud que decida imparcialmente las pretensiones de las partes”.

### 2.7.3. Derecho Civil

Antes, la prestación de servicios se tenía como un contrato de carácter civil (locación de servicios) a través de luchas, de estudios académicos se llegó a deslindar completamente, llegándose a crear una rama autónoma del derecho, como lo es el Derecho del Trabajo, pero sin embargo la relación con el Derecho Civil persiste, pues muchos de los conceptos del Derecho del Trabajo hay que buscarlos en el Derecho Civil y leyes civiles. Para conocer la naturaleza del contrato, su historia, desenvolvimiento, elementos, efectos, interpretación y aplicación en el campo de trabajo, nos obliga acudir al Derecho Civil.

### 2.7.4. Derecho Procesal Penal

Muchas instituciones se han ido incluyendo en el campo procesal laboral, por ejemplo el juez no debe tener como fin encontrar únicamente la verdad histórica, la verdad que las partes le quieren demostrar, sino debe tener una participación más activa, más investigativa y debe tener como fin encontrar la verdad real, la verdad como sucedieron los hechos en la realidad.

### 2.7.5. Derecho Administrativo

Finalmente el Derecho Laboral se relaciona con el Derecho Administrativo, pues en este campo en que se legalizan las organizaciones de trabajadores, se solucionan conciliatoriamente

muchos de los conflictos individuales o colectivos que surgen entre patronos y trabajadores y tiene participación activa, preventiva y definitiva, en una serie de actividades de carácter laboral, antes de ser planteados ante los organismos jurisdiccionales pertinentes, lo cual obliga a tener conocimiento de dichos conocimientos y recursos a utilizarse, pues, muchos de los casos administrativos llegan a los tribunales, quienes tienen que analizar si el procedimiento y aplicación de la leyes laborales ha sido bien aplicados por las autoridades administrativas o en su caso, si tiene que modificarse o revocarse lo actuado por dichas autoridades.

## CAPÍTULO III

### 3. Relación de trabajo

#### 3.1. Definición

“La relación de trabajo es una figura de uso universal por la que se crea un nexo jurídico entre una persona, denominada el empleado, o el asalariado (o, a menudo, el trabajador), y otra persona, denominada el empleador, a quien aquélla proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración”<sup>12</sup>.

#### 3.2. Relaciones de trabajo en Guatemala y la normativa que las regula

En Guatemala las relaciones de trabajo, según la normativa tanto constitucional como ordinaria, descansa sobre un supuesto general: que entre los actores de esa relación de trabajo existen diferencias ostensibles de carácter económico que obligan al Estado a actuar en forma tutelar, protegiendo al supuestamente más débil de esa relación mediante la emisión de una normativa que busque limitar la autonomía de voluntad de las partes, propia del derecho común. Entonces, la legislación de trabajo supone que el patrono, al ser el tenedor del capital, es la parte fuerte de la relación, en tanto que el trabajador, al poseer como único activo su fuerza de trabajo, es la parte débil de la misma; es así, entonces, que en Guatemala, en materia de trabajo, se coloca al trabajador en situación de debilidad económica frente al patrono.

Al descansar la legislación de trabajo en ese supuesto general, el ordenamiento jurídico se divide en dos partes fundamentales, a saber: una parte inflexible, que regula todas aquellas garantías mínimas e

---

<sup>12</sup>Maldonado Castellanos, Guillermo, **Ámbito de aplicación de la relación de trabajo**, pág. 121.

irrenunciables para el trabajador fijadas por la ley y sobre las cuales ninguna de las partes de esa relación puede negociar; y una parte flexible, que constituyen todas aquellas condiciones propias de una relación de trabajo en particular que superan las garantías mínimas previstas en las leyes y reglamentos de trabajo.

En principio, las relaciones de trabajo en Guatemala están normadas en la Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Guatemala que se incorporan a la legislación de trabajo por mandato constitucional, Código de Trabajo, leyes especialísimas que regulan en forma aislada algunas consideraciones de orden laboral, leyes en materia de seguridad e higiene en el trabajo y Reglamentos que desarrollan esas normativas.

En esos cuerpos legales y otros muy especiales se regula fundamentalmente los derechos mínimos e irrenunciables que asisten a los trabajadores que son la parte inflexible del orden jurídico.

La parte flexible en el ordenamiento jurídico en materia de trabajo es la que respeta la autonomía de las partes en cuanto a la forma en que la parte inflexible se supera. En el medio laboral se superan esas garantías mínimas e irrenunciables para el trabajador básicamente mediante la contratación individual o colectiva y de manera muy especial por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo.

La forma de iniciar una relación de trabajo parte del principio de realidad que implica que el solo hecho de prestar un servicio en forma subordinada y dependiente, a esa relación le son aplicadas todas las disposiciones legales que en materia de trabajo se encuentren vigentes,

sin que al efecto importe la denominación que a esa relación contractual le den las partes.

Iniciada una relación de trabajo, la parte patronal se encuentra obligada a respetar las garantías mínimas contempladas en las leyes y reglamentos de trabajo y el trabajador se encuentra limitado por no poder renunciar a ellas. Se puede decir que una vez iniciada la relación de trabajo se entra a la aplicación forzosa de las prestaciones laborales mínimas e irrenunciables reguladas y contempladas en las leyes y reglamentos de trabajo, siendo las principales:

- Salarios

En materia de salarios, es el Estado, por intermedio del organismo ejecutivo, quien previa discusión con los diversos sectores de la economía nacional, fija anualmente los salarios mínimos mensuales que debe pagar todo patrono a sus trabajadores.

- Aguinaldo

Existe una ley que regula el aguinaldo. Esta ley obliga a todo patrono a pagar a sus trabajadores anualmente el equivalente al cien por ciento del salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicio continuos o la parte proporcional correspondiente al tiempo de servicio.

- Bono anual

Esta prestación en Guatemala se encuentra regulada en la ley de bonificación anual para trabajadores del sector privado y publico. La citada ley establece la obligación de todo patrono de pagar al

trabajador una bonificación anula equivalente a un salario o sueldo ordinario que devengue el trabajador durante un año determinado. Esta suma de dinero se paga durante la primera quincena del mes de julio de cada año y se debe incluir una doceava parte para el calculo de la indemnización.

- Vacaciones

El Código de trabajo en el Artículo 130 determina que todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de un año de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles, la cual se calcula con el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por el trabajador durante los últimos tres meses en trabajadores agrícolas o ganaderos o durante el último año en los demás casos.

- Días de descanso obligatorio

En el país conforme la normativa interna, todo trabajador tiene derecho a disfrutar un día de descanso remunerado después de cada semana de trabajo. La semana se debe de computar de cinco a seis días según costumbre en la empresa o centro de trabajo.

- Días de descanso festivos

Son días de asueto obligatorio con goce de salario los siguientes: uno de enero; jueves, viernes y sábado de la semana santa, veintiséis de abril; uno de mayo; diez de mayo; treinta de junio; quince de septiembre; veinte de octubre; uno de noviembre; veinticuatro de diciembre a partir de las doce horas; veinticinco de

diciembre; el treinta y uno de diciembre a partir de las doce horas; y el día de la festividad de la localidad.

- Bonos o incentivos adicionales al salario

Adicionalmente al salario y a las prestaciones de aguinaldo, bonificación anual y vacaciones, los trabajadores deben recibir la prestación conocida como bonificación incentivo. Esta prestación pretende estimular y aumentar la productividad y eficiencia en el trabajo. El monto de la misma debe ser convenido en las empresas de mutuo acuerdo y de forma global con los trabajadores. La misma no incrementa el valor del salario para el cálculo de la indemnización por despido o compensaciones por tiempo servido, ni aguinaldo y para el patrono constituye un gasto deducible de su renta imponible, tampoco es considerada para el pago al régimen de seguridad social.

- Jornadas de trabajo

La legislación guatemalteca determina dos clases de jornada, a saber ordinaria y extraordinaria. La jornada ordinaria a su vez puede ser diurna, nocturna o mixta. La jornada ordinaria diurna es la que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día; dicha jornada no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y cuatro horas a la semana. La jornada ordinaria nocturna es la que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día a las seis horas del otro y no puede ser mayor de seis horas diarias ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana. La jornada ordinaria mixta es la que abarca parte del período diurno y parte nocturno y no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de cuarenta y dos horas a la semana. La



jornada extraordinaria, por su parte, es la que se ejecuta mas allá de los límites indicados.

- Tiempo extraordinario

La jornada extraordinaria debe de ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulado las partes. No están sujetos a las limitaciones de jornada ordinaria los representantes patronales, los directores y administradores, los que ocupan cargos de confianza o los que ejecutan sus labores sin fiscalización alguna, tales como agentes de seguridad, agentes vendedores, etcétera. En estos últimos casos, no pueden ser obligados a trabajar jornada extraordinaria a partir de las doce horas en adelante.

- Seguro social

La Constitución Política de la República de Guatemala regula que el Estado reconoce y garantiza el derecho a la seguridad social para beneficio de los habitantes de la República. Tanto el Estado como los empleadores y los trabajadores deben contribuir a financiar ese régimen. La aplicación del régimen de seguridad social en Guatemala le corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, entidad que es autónoma, con personalidad jurídica, patrimonio y funciones propias. El monto con el que se sostiene dicha institución proviene de contribuciones patronales y del propio trabajador.

- Indemnización por despido injusto

La indemnización se paga en el caso que exista despido injustificado y cuando se den causas que facultan al trabajador a dar por terminado su contrato de trabajo. El patrono se obliga a pagar por cada año de servicio continuo, y si los servicios no alcanzan a un año, en forma proporcional al plazo trabajado. No existe obligación de pago en los casos de renuncia del trabajador o cuando existe causa imputable al mismo para su calculo se debe considerar el promedio de lo devengado por el trabajador en concepto de salarios ordinarios y extraordinarios durante los últimos seis meses de vigencia de la relación de trabajo.

- Contrato de trabajo

Los contrato de trabajo deben de cumplir con los requisitos establecidos en la ley así mismo deben ser extendidos en tres ejemplares; uno para cada parte y el último que el patrono debe hacer llegar a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

- Tipos de contrato de trabajo

La ley supone que todos los contratos de trabajo son a plazo indefinido y como excepción regula los contratos a plazo fijo y para obra determinada.

### 3.3. Ámbito de aplicación de la relación de trabajo

En numerosos países y regiones del mundo se hallan muchos trabajadores desprotegidos de las prácticas simulatorias que encubren la

relación de trabajo, y no cabe duda de que ningún trabajador puede disfrutar de un trabajo decente si no está protegido contra los principales riesgos que entrañan su condición. Tales protecciones pueden estar vinculadas o no a la relación de trabajo, y su naturaleza puede cambiar en el transcurso del tiempo. La seguridad y la protección estructuradas alrededor de la relación de trabajo están siendo desafiadas por la difusión cada vez mayor de las nociones y formas diferentes de empleo. El problema lo constituye la situación de trabajadores dependientes privados de protección laboral en virtud de las prácticas simulatorias tales como: La relación de trabajo disfrazada o encubierta, ambigüedad objetiva de la relación de trabajo, relaciones de trabajos triangulares, subcontratación, contratación a través de servicios profesionales, reestructuración empresarial, trabajo informal y suministros de servicios que posteriormente se detallaran dentro del presente trabajo.

El estudio revela que este fenómeno de la simulación va en aumento, condicionando la extensión de la inseguridad y la pobreza. También afectando negativamente la competitividad y viabilidad de las empresas; o bien acarreando efectos financieros negativos, por falta de pago de las cotizaciones a la seguridad social o de los impuestos.

Pero no todas las partes que intervienen en la relación de trabajo están de acuerdo con lo antes apuntado ya que los empleadores sostienen que no se deben adaptar normas que regulen la simulación de la relación de trabajo, puesto que dicho régimen no es adecuado para establecer normas protectorias y que es arriesgado concebir un instrumento en áreas que no son aptas para su labor y que se debe tomar en cuenta que las relaciones de trabajo cambiantes sirven para mejorar el nivel de vida y potenciar la capacidad de las personas lo que tiene relación con el perfeccionamiento del nivel de capacitación y educación.

Para este sector dichas normas no deben girar en torno a la explotación sino que es preferible atender la creación de puestos de trabajo y rescatar a las personas de la pobreza, lo que requiere de un enfoque dinámico que produzca cambios y no soluciones basadas en modelos obsoletos.

Por aparte los trabajadores argumentan que con el advenimiento de la industrialización en el siglo XIX se generó una explotación generalizada del trabajador, por lo que se deben establecer marcos jurídicos e instituciones para proteger a los trabajadores ya que se han identificado las ocupaciones, sectores y ramas que han sido afectados por la simulación y así evitar consecuencias graves e indeseables como las desigualdades; discriminación a mujeres; la pérdida de ingresos fiscales, la afectación sobre la concepción de la seguridad social, así como el riesgo sistemático en contra de las relaciones laborales y la competencia desleal que afecta a los empleadores que sí cumplen con la ley.

El sector gubernamental últimamente ha reconocido la existencia y magnitud del problema, pero ha recomendado que no se debe exagerar el problema dejando como opción a los trabajadores que optaran por ser empleados disfrutando de la protección que les otorga la ley, en tanto que los que prefirieran una relación comercial obtuvieran las ventajas de independencia y flexibilidad, pero deja abierto ha que se identifique y subsane las deficiencias que se pudieren derivar.

#### 3.4. Relación de trabajo disfrazada o encubierta

Esta relación es aquella que se ha concebido con apariencia distinta de la que en realidad tiene, con el objeto de anular, impedir o atenuar la protección que la ley brinda al trabajador, se utiliza para ocultar la identidad del empleador, siendo el encubrimiento más radical aquel en

que se hace aparecer una relación de trabajo con aspecto de una relación de naturaleza jurídica diferente, sea civil, comercial, cooperativa, de base familiar o cualquier otra.

### 3.5. Ambigüedad objetiva de la relación de trabajo

Es la que se genera luego de que la relación de autonomía de un trabajador independiente da paso a la configuración de una relación de subordinación o dependencia. Por ejemplo, cuando un sistema de pago por concepto de honorarios se pasa a un sistema remuneratorio por semana o por mes. En este tipo de relaciones puede darse un encubrimiento, cuando vía la flexibilización una ocupación tradicional se transforma en función de una mejor estructura de costos en la prestación de un servicio independiente.

### 3.6. Relaciones de trabajo triangulares

Aquí intervienen tres o más sujetos en la relación laboral. La relación triangular surge cuando los trabajadores de una empresa trabaja para otra persona, jurídica o individual, en virtud de un contrato civil o comercial entre proveedor o suministrador y usuario. Se presta para establecer situaciones de encubrimiento o de ambigüedad objetiva, donde el intermediario del usuario encubre la identidad del verdadero empleador. Por lo general los contratistas son pequeñas empresas sin capacidad económica para responder a obligaciones frente a sus trabajadores, a quienes incluso no pagan los salarios y prestaciones mínimas. Este tipo de actividad constituye un elemento de flexibilidad laboral, que se ha utilizado como una práctica para eliminar o diezmar sindicatos de trabajadores y socavar el desarrollo y alcances de la negociación colectiva.

### 3.7. Subcontratación

Dentro de la red de relación de subcontratación a nivel internacional y nacional tenemos al trabajo a domicilio, a diferentes agentes económicos (tiendas, intermediarios) y empresas de diferente tamaño, modernidad y grado de formalización, y buscan alcanzar niveles crecientes de flexibilidad y competitividad, por medio de una estrategia de reducción de riesgos empresariales y de costos fijos. La ventaja de la subcontratación reside en efecto, en la posibilidad de ampliar la capacidad de producción de una empresa o taller sin tener que invertir en recursos humanos y activos fijos. Lo que sucede de hecho es una transferencia de riesgos y costos de un eslabón a otro de la cadena de estas relaciones inter-firma y entre éstas y otros agentes económicos.

Las cadenas de subcontratación son muy variadas. Estas pueden prever una relación directa entre la empresa y el trabajador a domicilio o dicha relación puede ser mediada por talleres o intermediarios. Estos suelen resultar indispensables en el caso de productos cuya fabricación es muy fragmentada y requieren de aportes especializados. Los intermediarios garantizan, a costos y riesgos reducidos para la empresa la producción de diferentes piezas el control de calidad y el embalaje y el ensamblaje de las mismas en el producto final. La presencia de intermediarios, obedece también a otra lógica, a saber, la desarticulación de un vínculo directo entre el empleador y la empresa, con miras a diluir o eliminar cualquier obligación o responsabilidad social de esta última.

### 3.8. Contratación a través de servicios profesionales

En la Administración Pública se puede establecer una relación de trabajo por medio de elección, nombramiento y por contrato. Y es esta última la que interesa ya que por medio de esta relación las personas

ingresan a la Administración Pública por medio de un contrato por tiempo determinado o para realizar tareas específicas y en éste se considera que hay una relación laboral lo que no sucede con el contrato de servicios técnico profesionales en el cual no existe una dependencia continuada de la Administración Pública y no se percibe salarios, sino honorarios en consecuencia se dice que no existe relación de trabajo ya que quienes se desempeñan en este tipo de contratos no son considerados servidores públicos.

Mediante este tipo de contrato se les veda a las personas que los suscriben el derecho a obtener prestaciones tales como: vacaciones, aguinaldo, bono vacacional, bonificación anual, bono por antigüedad, bono profesional, indemnización, jubilación y otras que la propia Constitución Política de la Republica de Guatemala garantiza a los trabajadores del Estado como irrenunciables. Pero al hacer el análisis del caso se establece claramente que en este tipo de contrato reúne las características del contrato de trabajo ante lo cual se encubre la relación de trabajo y se violan los principios en que se fundamenta el Derecho del Trabajo.

### 3.9. Reestructuración empresarial

Los cambios en la estructura del mercado de trabajo y en la organización del trabajo están dando lugar a modalidades de trabajo cambiantes, tanto dentro como fuera del marco de la relación de trabajo. En algunos casos puede no ser claro si el trabajador es un empleado o un verdadero trabajador independiente.

### 3.10. Trabajo informal

Los trabajadores del sector informal son aquellos que trabajan por su cuenta, son propietarios de una microempresa o trabajan para un microempresario sin contrato laboral, o para un pariente que no les paga un salario.

Las estadísticas de empleo consideran parte del sector informal a los trabajadores por cuenta propia y a los trabajadores familiares no remunerados. Aún bajo esta definición estrecha el sector informal comprende casi la mitad de trabajadores del país.

El sector formal no tiene capacidad para crear empleos a la velocidad que crece el número de trabajadores. El sector informal no puede general empleo de calidad, y mucho del subempleo se da en este sector.

Sin embargo, en el sector informal se producen mercancías de consumo popular y servicios de diversos tipos, así como comercio al detalle, creando estratos de consumo más accesibles a la población, mitigando el desempleo y llevando corrientes de ingresos a sectores vulnerables.

Se puede decir que existen dos componentes importantes dentro de la conformación del sector informal urbano:

- Los trabajadores independientes que trabajan por cuenta propia, que no son profesionales y que no contratan empleados remunerados ni son empleados de nadie y;



- Los microempresarios que tienen un máximo de cuatro empleados, siendo el dueño parte de la unidad productiva o de servicio.

Y en esta última es donde se encubre la relación de trabajo ya que los trabajadores no gozan de una protección en materia laboral dándose así un nuevo caso de simulación de la relación de trabajo.

### 3.11. Suministro de servicios

Es común que en el caso de empresas que produzcan productos de consumo masivo de refrescos, cervezas, leche, jugos pasteurizados y otros alimentos perecederos, estas establecen rutas o zonas de distribución, horarios para colocar los productos en la cadena de comercialización y así llevarlos hasta el consumidor. Esta modalidad obedece a que estos productos son de alta demanda por los consumidores; son perecederos, lo que impide su almacenaje por tiempo prolongado y es demasiado complicado para la empresa productora asumir la condición de empresa detallista, pues realmente son productos de consumo masivo.

Desde la década de los cincuenta estas empresas han empleado diversas modalidades para lograr colocar sus productos en el mercado. Para ello se han valido de normas jurídicas que posibilitan vinculación entre comerciantes, estableciendo de esta manera una cadena productiva que a simple vista pareciera que fuera una relación entre comerciantes. Veamos: La empresa fabricante de refrescos elabora los productos de consumo masivo. Para la distribución del mismo se vale de un presunto comerciante individual quien es calificado a través de un registro de comercio y una suscripción de contratos de concesión para la distribución de productos. Este presunto comerciante individual sirve de vínculo entre

la empresa productora de consumo masivo y la empresa detallista quien finalmente venderá el producto al consumidor.

A los presuntos comerciantes se les obliga a inscribirse en el Registro Mercantil como comerciante individual, siendo esta una condición sine qua non impuesta por la empresa fabricante, para prestar servicios como transportista y distribuidor de refrescos.

Durante el tiempo de estas relaciones no son canceladas ningún concepto de naturaleza laboral como: Utilidades, vacaciones, horas extras, bonificación incentivo, incrementos salariales decretados por el Ejecutivo, trabajo en días feriados ni días festivos. No se goza de asistencia médica, tampoco se tiene derecho al seguro social, aguinaldo y bonificación anual.

Cuando se da por finalizada la relación laboral no se argumenta ningún motivo, simplemente se indica que sus relaciones con la compañía son netamente mercantiles o comerciales y no laborales y dependientes.

Lo expuesto anteriormente, no es más que una clara demostración de la situación laboral de muchos trabajadores transportistas, solapada o disimulada en una aparente relación comercial con su patrono, donde este último le imputa el cargo de concesionario de debidas refrescantes, aunque en realidad están subordinados y dependen de sus órdenes.

### 3.12. Flexibilización contractual

La flexibilización llegó de una manera peculiar, incorporada con solera al léxico del Derecho del Trabajo, ya que lo hizo de modo no declarado y al ritmo y tiempo de informalidad a través del sector informal urbano.

A su lado, la contratación del mercado de trabajo, eufemismo lingüístico del desempleo o del más castizo paro, acentuó los índices de la simulación o del fraude laboral propiciando huidas del Derecho del Trabajo, algunas incluso deseadas por colectivos, otras dadas en violación de la irrenunciabilidad de las normas laborales.

Con demasiada e insistente frecuencia, toda flexibilización es desregulativa, con lo que, de ordinario, se pierde el más que ostensible matiz que cabe entre las flexibilizaciones de adaptación, expresiones de un fenómeno que por imperativo del propio interés de la disciplina debería ser preferido antes que esperar que la flexibilización de desaplicación o la desregulación pura.

El contrato a tiempo indeterminado establece una jornada completa y predeterminada (sin posibilidad de variación en su ordenación o duración) a salario predeterminado y uniforme.

Así, los tipos contractuales que se distancian del anterior son contratos precarios o atípicos, que marcan un déficit de protección a un abaratamiento de la laboralidad que el Derecho del trabajo, naturalmente debe resentir.

El contrato tipo ha reivindicado históricamente una tutela uniforme e indiferenciada que reclama un grado de protección del mismo tenor; lo que le ha brindado a la disciplina y sus aplicadores, seguridades y, al mismo tiempo, quietud; la propia de quien entiende todo y para siempre consolidado.

### 3.13. Crisis del Derecho del trabajo

La globalización ha traído cambios vertiginosos que han acechado a las relaciones laborales en el último medio siglo, cuestionando la existencia misma del Derecho del trabajo. Ningún otro derecho ha tenido que justificar su razón y futuro.

En efecto, el neo-liberalismo o, al menos, alguna de las versiones, ha cuestionado la razón de ser el Derecho del trabajo. La ya gastada voz de la flexibilización vino en su auxilio, con el ánimo de hacer más viable ese ataque, se lo disimula a través de una palabra simpática y atrayente como es la palabra flexibilización. Es una expresión que evoca comprensión, adecuación a las circunstancias de lugar y tiempo, adaptabilidad a las exigencias cambiantes de la realidad. Y contrasta con la resistencia que originan las palabras opuestas, rigidez, intransigencia, inmovilidad, dureza.

La línea central de defensa o de contención ante un esquema de intercambio internacional que se sirve, con demasiada frecuencia, el desconocimiento de los derechos relativos al trabajo, por ejemplo, la libertad sindical, la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil y, por fin, el derecho a la igualdad de trato y así a no ser discriminada, resultan los derechos humanos fundamentales.

Por lo que el renovado encuentro del Derecho del Trabajo con los Derechos Humanos, rescata lo que significó uno de los más grandes saltos cualitativos de la dogmática de los Derechos Humanos fundamentales en toda su historia.

Es precisamente el Derecho del trabajo quien reconoce como su objeto específico de conocimiento el contrato de trabajo, que viene a ser,

en fin, el título jurídico del poder de mando del empleador y del deber de obediencia de quien presta sus servicios por cuenta ajena y bajo dependencia de otro. Por eso el contrato de trabajo vino a significar la revolución de juridificar y limitar, por ende, el poder de ordenar y la obligación de obedecer, reconociendo en la manifestación de voluntad por más restringida y enmascarada que resulte, el título de esos poderes y deberes; se ha razonado que tal posición de desequilibrio de las partes en la relación de trabajo tiene un origen extrajurídico, la propiedad del empresario de los medios de producción. Pero ese mero dato no le confiere al empresario el poder complejo al que se ha venido aludiendo con la simulación, sino fuese porque le habilita a ello un instrumento jurídico. De la propiedad sobre cosas no se desprende un poder jurídico sobre personas que es justamente el que se da en la relación de trabajo, caracterizada por entablarse entre uno que tiene poder y otro que no lo tiene. En este sentido el contrato de trabajo debe verse como el elemento de mediación que sanciona jurídicamente aquella posición de desigualdad.

## CONCLUSIONES

1. El encubrimiento de la relación de trabajo se produce cuando un empleador considera a una persona que es un empleado como sino lo fuese, con el fin de ocultar su verdadera condición jurídica, utilizando inadecuadamente acuerdos civiles o comerciales.
2. El trabajo informal, el falso suministro de servicios, la contratación a través de servicios profesionales, la falsa subcontratación y la falsa reestructuración empresarial son algunos de los medios que más se utilizan para encubrir la relación de trabajo.
3. El concepto de relación de trabajo es común a todas las tradiciones y sistemas jurídicos, sin embargo las obligaciones y los derechos relativos a la misma varían de un país a otro. Del mismo modo, difieren los criterios para determinar si existe o no una relación de trabajo.
4. La aplicación deficiente de la ley y la inobservancia de la misma son importantes factores para explicar por qué muchos trabajadores carecen de protección. En muchos casos de simulación de la relación de trabajo, el acatamiento y la aplicación efectivos de los derechos relacionados con el trabajo es deficiente debido a la insuficiencia de los recursos, la falta de formación y marcos jurídicos inadecuados.



## RECOMENDACIONES

1. Es necesario regular con reglas claras la amplia gama de acuerdos civiles o mercantiles en virtud de los cuales un trabajador realiza trabajos o presta servicios, con el objeto de prevenir la simulación de los contratos de trabajo.
2. Es necesario legislar mayores sanciones a los empleadores que utilicen prácticas simulatorias que encubren la relación de trabajo, ya que con ello violan los derechos de los trabajadores.
3. Es preciso unificar criterios claros para establecer en que momento se realiza una relación de trabajo, y con ello evitar la simulación de la contratación laboral.
4. Se deben adoptar normas que garanticen el acceso de los trabajadores a la justicia, la promoción de iniciativas empresariales y de negociación colectiva a fortalecer prácticas adecuadas en la utilización de trabajadores de acuerdo con la legalidad y principio de tutelaridad.





## BIBLIOGRAFÍA

- ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Aspectos básicos sobre el contrato individual de trabajo.** Revista derechos en el trabajo y seguridad ocupacional. Vol. 1, no. 1 (Noviembre 2003).
- BEJARANO SANCHEZ, Manuel. **Obligaciones civiles.** (Colección textos jurídicos universitarios) 4ª. ed.; revisada; México: Ed. Talleres de Leticia Candiani, 1980.
- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. **Tratado de política laboral y social,** instituciones laborales y sociales. 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., (s.f.).
- CARNELUTTI, Francisco. **Derecho y proceso.** 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Jurídica Europa–América, 1975.
- CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Introducción al derecho procesal del trabajo.** 6 ed.; Guatemala: Ed. Litografía Orión, 2002.
- ECHEVERRIA MORATAYA, Rolando. **Derecho del trabajo I.** Guatemala: Ed. Estudiantil fénix, 2005.
- FRANCO LÓPEZ, Landelino. **Instituciones del derecho individual del trabajo.** Guatemala: Ed. Estudiantil fénix, 2004.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco.** corregida y actualizada; Guatemala: Ed. Inversiones educativas, 2004.
- GARCÍA MAYNEZ, Eduardo. **Introducción al estudio del derecho.** 34ª. ed.; Mexico: Ed. Porrúa, S. A., 1982.
- GEORGES RIPERT, Marcel Planiol. **Derecho civil.** 2vols.; Mexico: Ed. Oxford, 1999.
- GUERRERO, Euquerio. **Manual del derecho del trabajo.** 16ª. ed.; Mexico: Ed. Porrúa, S.A., 1989.
- MALDONADO CASTELLANOS, Guillermo. **Ámbito de aplicación de la relación de trabajo.** Revista justicia laboral. Vol. 1, no. 1 (enero y junio 2004).

OSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** 3ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1981.

RIVERA WOLTKE, Víctor Manuel. **Hacia una interpretación más humana del derecho en la función del juez.** 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Imprenta del Organismo Judicial, 2005.

RIVERA WOLTKE, Víctor Manuel. **Reflexiones en torno al derecho de trabajo.** 2ª. ed.; Guatemala: Ed. Imprenta del Organismo Judicial, 2005.

RODRÍGUEZ VELÁSQUEZ DE VILLATORO, Hilda Violeta. **Lecturas seleccionadas y casos de derecho civil IV.** Corregida y aumentada; Guatemala: Ed. Estudiantil fénix, 1998.

### **Legislación:**

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

**Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948.

**Código de Trabajo.** Congreso de la República, Decreto número 1441, 1947.

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

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

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