

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

**EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO  
Y EL PERÍODO DE PRUEBA**

TESIS

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

Por

**JOSÉ DOLORES LÓPEZ CORADO**

Previo a conferírsele el Grado Académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los Títulos Profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

Guatemala, Julio de 2005



## ÍNDICE

Introducción..... i

### CAPÍTULO I

1. Aspectos fundamentales.....	1
1.1 La relación laboral.....	1
1.1.1 Generalidades.....	1
1.1.2 Definición.....	3
1.2 Contrato individual de trabajo.....	3
1.2.1 Características.....	4
1.2.2 Regulación legal.....	6
1.2.3 Elementos del contrato de trabajo.....	7

### CAPÍTULO II

2. El Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala.....	19
2.1 Origen y Antecedentes.....	19
2.1.1 Efectos.....	20

### CAPÍTULO III

3. El Artículo 81 y la simulación del período de prueba.....	23
3.1 El período de prueba.....	23
3.1.1 Generalidades.....	23
3.1.2 Definición.....	24
3.1.3 Regulación legal.....	25
3.2 La simulación en los contratos de trabajo.....	25



#### CAPÍTULO IV

4.	El contrato individual de trabajo y su simulación....	37
4.1	Análisis de la reforma efectuada en el Artículo 81 del Código de Trabajo.....	37
4.2	Propuesta de solución.....	40
	CONCLUSIONES.....	43
	RECOMENDACIONES.....	45
	BIBLIOGRAFÍA.....	47

## INTRODUCCIÓN



Conforme se avanza en el estudio del Derecho, es posible identificarse con aquella rama que establezca elementos afines con cada estudiante, por ser susceptible aún de reforma y perfeccionamiento. Como señaló alguna vez Kelsen, el Derecho se está reformando desde que nació. En lo personal, y preocupado por un tema laboral de mucha vigencia, se ha desarrollado la presente investigación.

Algunos patronos, violan sistemáticamente los derechos del trabajador al simular contratos de trabajo por tiempo indefinido, toda vez que contratan por dos meses a una persona y luego de este tiempo se le despide, evitándose el pago de la indemnización proporcional, que correspondería como pasivo laboral, pero que el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, permite no pagar, por encontrarse dentro del período de prueba.

La presente investigación establece elementos mínimos para el análisis de la problemática que surge a partir de la simulación, en los contratos de trabajo por tiempo indefinido y el período de prueba, como se esboza en el párrafo precedente.



Es preciso que en la reforma al Artículo 81 se establezcan adicionalmente, las sanciones en las que incurre el patrono que encubra contratos por tiempo indefinido, con las intenciones expuestas en el párrafo precedente, de manera que el Artículo de marras no se constituya en una mera recomendación de carácter moral, sino una norma de aplicación coercitiva en cada contrato de trabajo.

La presente investigación se ha diseñado en cuatro capítulos a saber, de los cuales el primero aborda los aspectos generales del tema. El segundo establece un estudio sobre el Decreto 18-2001 que modificó el Artículo relativo al período de prueba, mientras que el capítulo tercero presenta el análisis del Artículo 81 del Código de Trabajo. Finalmente el capítulo cuarto establece la necesidad de sancionar a aquellos patronos que violen derechos de los trabajadores.

## CAPÍTULO I

### 1. Aspectos fundamentales

#### 1.1 La relación laboral

##### 1.1.1 Generalidades

La relación de trabajo o laboral se entiende como: "la actividad personal prestada de hecho o mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación".

La circunstancia de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral.

Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Se indica como elemento natural del contrato en el concepto legal, la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro

u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su naturaleza.

En lo relativo a la exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la norma a las disposiciones de la Constitución de la República, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral.

Queda previsto la licitud del pacto por el que se conviene la prestación exclusiva del trabajo para un sólo empleador, dejando en esencia la regulación vigente, dándole la claridad necesaria.

Otro aspecto importante de resaltar, es que en el Derecho del Trabajo, al contrario del Derecho Civil y Mercantil, el contrato está sometido al mínimo de derechos que la ley otorga al trabajador, los cuales son

irrenunciables para este y por ninguna razón pueden ser disminuidos ni tergiversados en perjuicio del trabajador aún con la aceptación expresa de este, pues en ese caso el contrato de trabajo deviene *nulo ipso jure*. (Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 12).

### **1.1.2 Definición**

La definición legal: "Es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. (Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 19).

### **1.2 Contrato individual de trabajo**

Es un poco difícil conceptuar el Contrato de Trabajo, para efectos prácticos, hay una definición que a mi juicio satisface los presupuestos necesarios del mismo:



*"Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delgada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador ".<sup>1</sup>*

### **1.2.1 Características**

Dentro de las características principales, recogiendo distintos puntos de vista, diremos que son las siguientes:

Es consensual porque perfecciona con el mero consentimiento expreso contenido en el contrato o tácito contenido por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los Contratos Reales, que necesitan del consentimiento y además de la entrega de la cosa. La solemnidad no es inherente a esta clase de contrato, en los casos en que el convenio se exige por escrito, tal circunstancia no constituye solemnidad sino de aprobación, y

---

<sup>1</sup>Revista del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Pág. 39.

se perfecciona por el sólo hecho de la prestación de los servicios.

Es bilateral o sinalagmático, porque ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas, lo celebran trabajadores y patronos individualmente considerados. Derivan obligaciones para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario.

Es oneroso, porque se establecen contraprestaciones recíprocas, el trabajador está obligado a poner a la disposición de su patrono su fuerza de trabajo y este está obligado a pagarle un salario o remuneración. Implica una prestación mutua de contenido económico.

Es personal, porque las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas. Es lo que se le llaman *intuitio personae*.

Es principal porque no depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de Contrato, y cumple por sí mismo un fin contractual.

Es de tracto sucesivo porque sus efectos no terminan en el acto de su celebración sino que se prolongan en el tiempo como regla general, pues los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción. El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

Es conmutativo porque el interés y la extensión de los beneficios totales de ambas partes pueden determinarse de antemano.

Además es autónomo porque tiene sus propios elementos y características que lo configuran y determinan como contrato único y distinto a toda otra clase de contratos, como la subordinación, la estabilidad, la profesionalidad, el salario, etc.

### **1.2.2 Regulación legal**

En el Código de Trabajo, encontramos la definición en el Artículo 18, ya citado en la página 2 y 3 del presente trabajo.

### 1.2.3 Elementos del contrato de trabajo

Los elementos generales también son los elementos comunes a todos los contratos.

En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos- aunque con algunas características especiales- los elementos comunes a todos los contratos.

- La Capacidad
- El Consentimiento
- El objeto

La capacidad es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad de goce y de ejercicio.

La capacidad de goce "Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica".<sup>2</sup>

Llamada también de Derecho, es inherente a toda persona humana por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica, y consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones.

La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. "Es la facultad de cumplir por si mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos"<sup>3</sup>

La capacidad, de conformidad con nuestro ordenamiento civil, esta definido así: "La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley". (Código Civil, Decreto Ley 106, Artículo 9).

---

<sup>2</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral guatemalteco**, Pág. 90.

<sup>3</sup> **Ob. Cit;** Pág. 90.

En el Derecho del Trabajo guatemalteco, tienen capacidad de ejercicio los mayores de edad y los menores de edad que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos (Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 31); Y en casos de excepción calificada y previa autorización escrita de la Inspección General de Trabajo, los menores de catorce años pueden trabajar en jornada ordinaria diurna (Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 150), cuyo contrato de trabajo debe celebrarse con sus representantes legales (Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 32).

Se discute en doctrina sobre las razones por las cuales se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual, resumiéndose en las siguientes:

- Porque el Contrato de Trabajo es fácil de rescindir, lo que no implica que no exista un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador;

- La incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo existe las condiciones mínimas establecidas por el Estado;
- La Inspección General de Trabajo, controla la ejecución del contrato;
- Por el carácter personal del contrato en la realización del mismo, el que lo ejecuta tiene derecho a obtener los ingresos para su subsistencia o sostén;
- Siendo el trabajo el único medio de vida para la mayor parte de la población y los altos índices de desempleo, desintegración familiar, etc., el menor de edad se ve obligado a trabajar.

El consentimiento es el elemento común de los contratos se deriva de la Autonomía de la voluntad de las partes y es la Potestad que poseen los individuos para regular sus derechos y obligaciones, mediante su voluntad manifestada en un contrato que obliga legalmente a las partes, siempre que

lo pactado no sea contrario a la ley, el orden público, la moral o las buenas costumbres.

En el Derecho de Trabajo, se considera que el consentimiento del trabajador en la contratación de sus servicios no surge espontáneo ni libre, sino forzado por las circunstancias económicas que padezca y por la necesidad que tenga de laborar, por el consentimiento manifestado en el contrato de trabajo por el trabajador, tiene características muy especiales, pues la autonomía de la voluntad esta restringida por las leyes laborales y es nula *ipso jure*, cualquier estipulación en contrario. Al contrario toda manifestación de voluntad de las partes manifestada en un contrato de trabajo, que represente para el trabajador mejores derechos y condiciones que el mínimo garantizado por la legislación, tiene plena validez y obliga a las partes. (Artículo 12 y Artículo 106 de la Constitución Política de la República).

El Artículo 49 del Código de Trabajo, somete los contratos de trabajo (individuales o colectivos) existentes o futuros, a adaptarse a las condiciones de trabajo estipuladas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo en las



empresas, industrias o regiones que afecte, por ser ley profesional entre las partes.

En el contrato de trabajo, el consentimiento, se da más que todo en la manifestación de voluntad de las partes de entablar una relación de trabajo, pero la regulación de la relación de trabajo, corresponde obligadamente a un mínimo de condiciones y derechos fijados por la ley a favor del trabajador para nivelar la desigualdad económica existente en este, respecto a su patrono.

También como cualquier contrato, en el de trabajo, existen vicios, los cuales son:

Error en la persona: Siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.

Dolo: Es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tienen para poder contratar.

Violencia o intimidación: En el derecho laboral, es raro que se presenten, pero se escucha que en muchas empresas (especialmente maquilas) se da esta situación.

"El objeto, en el Contrato de Trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo".<sup>4</sup>

Es la causa que origina el contrato de trabajo. El objeto del contrato de trabajo es regular la relación laboral que del mismo se deriva, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, tales como: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que esta obligado el patrono y sobre todo aquellos aspectos en que la voluntad de las partes superen el mínimo de derechos reconocidos por la legislación laboral a favor del trabajador. (Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 20).

---

<sup>4</sup> *Ibid*; Pág. 92

Se discute en cuanto a que sucede si el objeto del contrato es ilícito, lo anterior lleva implícita responsabilidad penal, civil, administrativa o de carácter laboral, hacia el patrono, porque exclusivamente él es el responsable por la licitud del objeto del contrato.

Los elementos esenciales, llamados también elementos propios, determinantes o resolutivos del contrato individual de trabajo.

Dentro de estos elementos están:

- Prestación personal del servicio
- Subordinación
- Salario
- Ausencia de riesgo
- Estabilidad

La prestación personal del servicio se refiere precisamente a que debe ser la persona individual, identificada en el contrato de trabajo quien debe prestar el

servicio de forma directa, personal y no por medio de apoderado o terceras personas.

La subordinación a la que se refieren los elementos determinantes del contrato de trabajo, consiste en el hecho de la jerarquía que se presenta entre trabajador y patrono.

La determinación del salario en la relación laboral, es determinante para todos los efectos posteriores que se pueden presentar en la relación laboral.

En la ausencia de riesgo, debe tomarse en cuenta que el contrato de trabajo establece la certeza en la relación de trabajo, y este factor o elemento debe cumplirlo el patrono, quien es el responsable.

En cuanto a la estabilidad, esta debe ser tomada en cuenta por el hecho de que un contrato de trabajo formaliza la relación laboral, dando relativa estabilidad a la misma.

Elementos personales o subjetivos (las partes). EL TRABAJADOR: Es la persona individual o física que se obliga a prestar un servicio intelectual, material o de ambas clases o

a la ejecución de una obra a favor de una persona individual o jurídica a cambio de una remuneración.

EL PATRONO O EMPLEADOR: Es la persona individual o jurídica a cuyo favor y bajo su dependencia continuada y dirección inmediata delegada desarrolla su actividad laboral el trabajador, y la cual tiene la obligación de remunerar económicamente.

Es el elemento esencial y más destacado del contrato laboral y determina la naturaleza jurídica de la prestación del servicio, es el eje central del contrato de trabajo.

"Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le imparta. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento, en cualquier momento, de la jornada, de órdenes relacionadas con la

ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos"<sup>5</sup>

"El Código de Trabajo, indica que es la relación personal que, en virtud del contrato de trabajo, coloca al trabajador bajo la autoridad o mando y dirección inmediata del patrono o delegada en sus representantes para la realización del trabajo"<sup>6</sup>.

"La existencia de una relación de subordinación en la ejecución del trabajo, es suficiente para determinar la existencia de la relación laboral y esta la de contrato de trabajo"(Código de Trabajo, Artículo 19).

La doctrina moderna, reconoce y acepta tres clases de subordinación:

La subordinación técnica, es supeditación que el trabajador debe saber acerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo, presupone como elemento los conocimientos superiores por parte del empleador.

---

<sup>5</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob.cit.** Pág. 94.

<sup>6</sup> **Código de trabajo**, Artículo 18.

La subordinación legal conlleva intrínsecamente el compromiso del trabajador de dar sus servicios en beneficios del empleador.

La subordinación económica hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que obra mayor relieve en la medida que la mayor parte de la población depende un salario para subsistir.

## CAPÍTULO II

### **2. El Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala**

#### **2.1 Origen y Antecedentes**

El Decreto 18-2001, fue publicado con fecha 25 de mayo de dos mil uno, entró en vigencia el uno de julio de ese mismo año.

El antecedente más significativo del Decreto 18-2001, se encuentra en las disposiciones laborales aprobadas por la Organización Internacional del Trabajo, y siendo Guatemala, un país que forma parte de dicho organismo, es lógico que esas normativas internacionales, afectaran finalmente la legislación interna, de forma que se realizaran modificaciones al Código de Trabajo, que finalmente se dieron después de tanto tiempo que no se modificaba dicho cuerpo de leyes, de manera profunda.

Otro antecedente del Decreto de mérito se puede encontrar en los Acuerdos de Paz, puesto que con ellos se comprometía el Estado de Guatemala a legislar a favor de las



relaciones empleador-trabajador, y fortalecer el sistema laboral del país en un ambiente de armonía y paz social.

### **2.1.1 Efectos**

En este apartado es preciso referirse a las reformas, pero particularmente al Artículo dos que reforma a su vez el Artículo 81 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo.

El Artículo 2o. del Decreto 18-2001 taxativamente expresa:

"En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos

irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable solidariamente frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley”.

El efecto inmediato de dicha disposición y reforma consiste en que a partir de la puesta en vigencia de dicho Decreto, los patronos acostumbrados a simular el período de prueba no podrían hacerlo. En otras palabras, cuando un patrono contrataba a seis trabajadores durante un año para una misma plaza, de forma consecutiva, despidiendo a uno y contratando al siguiente, realmente evadía ese año, el pago de cualquier prestación laboral de las que establece el Código de Trabajo, sin embargo, con la puesta en vigencia del Decreto 18-2001, esta práctica se puede creer que se le pone fin.

Pese a dicha reforma el período de prueba resulta muy difícil de comprobar, toda vez que esto va relacionado con la actividad de que se trate, por ejemplo, en el caso del trabajo doméstico, se trata de un patrono especial puesto que es un ente, sino más bien una persona física, que establece

una relación laboral con otra persona física. Esta persona física, empleador, en las relaciones trabajo doméstico, puede desarrollar la simulación a la que se hace referencia en el párrafo anterior, y la comprobación correspondiente en un proceso resultaría muy difícil.

El Artículo en mención lleva a cabo otras modificaciones que por no ser objeto de la presente investigación se obvian.

## CAPÍTULO III

### 3. El Artículo 81 y la simulación del período de prueba

#### 3.1 El período de prueba

##### 3.1.1 Generalidades

El "período de prueba", en materia de contratación laboral, consiste en el trabajador, de una relación de trabajo es puesto en observación mientras lleva a cabo el trabajo para el cual pretende optar, por lo que el patrono, al final de dicho período, puede considerar no contratarlo porque no llenó los requisitos que establece para dicho puesto.

El período de prueba según el Código de Trabajo es de dos meses, tal como se establece en el Artículo 81 de dicho cuerpo de leyes. Sin embargo, en el mismo Artículo de mérito se establece que dicho lapso puede llegar a ser ampliado o reducido de conformidad con un acuerdo previo de las partes.

Toda vez el período de prueba, la ley faculta al patrono para que dicho lapso no pague indemnización.

El período de prueba como es lógico, puede llegar a constituir una simulación de relación laboral, porque el trabajador está en la creencia de que se quedará con el puesto, pero el patrono con ardid, contrata a otro y se evita el pago de indemnización durante ese lapso. Esta misma forma de simulación puede llegar a presentarse dos o más veces, de forma que el patrono, tal como se explicó anteriormente puede evadir el pago de indemnización durante un término mucho mayor.

### **3.1.2 Definición**

Por período de prueba se propone la siguiente definición:

“El lapso durante el cual, un trabajador presta sus servicios a un patrono, y éste lo evalúa para decidir su efectiva ulterior contratación o no, de conformidad con el desenvolvimiento de la labor del trabajador”.

### **3.1.3 Regulación legal**

Tal como se estableció el Artículo 81 del Código de Trabajo, regula lo concerniente al período de prueba y dicha norma fue reformada a través del Decreto 18-2001.

### **3.2 La simulación en los contratos de trabajo**

En todo contrato, incluso en los solemnes o reales, el consentimiento vaya solo o acompañado de otro elemento, debe siempre existir y reunir ciertas cualidades de inteligencia y de libertad, en caso contrario se les considera viciado. Si el consentimiento está absolutamente destruido por una causa cualquiera, el contrato no tiene existencia; nada se ha hecho, tan solo queda en vana apariencia, un mero hecho: el acto jurídico es inexistente. Si el consentimiento se ha dado realmente, pero bajo la influencia de una causa que lo priva de su libertad, está viciado; el acto jurídico existe; pero es anulable.

Los vicios que pueden tornar anulable un negocio jurídico son los siguientes: el error, el dolo, la simulación y la violencia.

"La simulación es un negocio simulado, es el que tiene una apariencia contraria a la realidad".<sup>7</sup> Se encuentra regulado en el Código Civil guatemalteco en su Artículo 1284, que preceptúa: "La simulación tiene lugar: 1°. Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza; 2°. Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas; y 3°. Cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, para mantener desconocidas a las verdaderamente interesadas". La simulación genera nulidad, sin embargo, esta puede ser radical o anulable.

Con respecto a la relación del trabajo es preciso establecer dos cosas importantes y relevancia jurídico laboral. Dichos dos aspectos son los siguientes: en primer termino la importancia que tiene el hecho de la relación de

---

<sup>7</sup> Espín Cánovas, Diego. **Manual de Derecho Civil Español**, Pág. 67.

trabajo y segundo la importancia que a su vez tiene la simulación de los contratos de trabajo que hace surgir una relación laboral viciada (para utilizar un término de la materia civil, la cual se aplica al derecho del trabajo de forma supletoria).

Para el primero de los aspectos, se cita a uno de los grandes autores del derecho laboral, el tratadista Mario De La Cueva quien en su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo señala:

La lucha que desató la idea nueva en el año de 1938 giró en torno a dos cuestiones fundamentales: consistía la primera en la decisión respecto de sí, atenta la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato; la segunda se refería a si en la vida de las relaciones de trabajo de los países capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica. La separación de estas dos cuestiones es un efecto obligado de la circunstancia de que el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato nace y queda regido por un conjunto de



principios y normas que recibe el nombre de derecho de las obligaciones y de los contratos, lo que quiere decir que un elemento es el acuerdo de voluntades, un hecho que corresponde al mundo físico, y otra cuestión distinta es la suma de principios y normas destinada a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que se produzcan los efectos que autorizan aquellos principios y normas.

La primera de las cuestiones derivaba de la confrontación entre la idea de la dignidad del trabajo humano y el principio que ya conocemos del derecho civil de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Muchas veces nos hemos referido a la idea del trabajo no mercancía, y nada se tiene que agregar, Solamente aquellos que, no se han dado cuenta de la oposición o desconocen la historia de las declaraciones de derechos sociales, entre ellas el capítulo de normas sociales de la Carta de la ONU de 1948, Declaración Universal de los Derechos del Hombre, *"Toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social"*, o añoran la subordinación del derecho del trabajo al civil, pueden sostener la compatibilidad entre el trabajo del hombre y el derecho de las obligaciones y de los

contratos; y nada se gana con la afirmación de que la relación de trabajo no es un contrato de arrendamiento de servicios o de compraventa, algo así como un contrato sui generis, que es tanto como no decir nada, porque el problema no consiste en decidir si la relación de trabajo se parece a un contrato más que a otro, sino en resolver si puede ser contrato semejante al régimen del derecho de las obligaciones y de los contratos.

La ley nueva resolvió la disputa en su Artículo tercero y en el precepto que excluyó al derecho común de las fuentes supletorias del derecho del trabajo. Delante de esta última solución, habría sido una aberración aceptar la idea de la relación de trabajo como un contrato sujeto a las normas del derecho privado. Alguna vez nos preguntamos si sería aceptable la idea de un contrato regido por normas que no guardan relación alguna con el derecho civil y mercantil, pero nos convencimos de que era un imposible, porque estaría en una contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión, según expusimos en otro capítulo (Hacia una nueva idea del derecho del trabajo), no es regular un intercambio de prestaciones, sino y una vez más repetimos

fórmulas conocidas, asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

De los renglones anteriores se desprende que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios y contratos-ley y de sus normas supletorias.

De ésta que es más una descripción del fenómeno que una definición, se deducen algunas consecuencias a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo

cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo; d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo. Claro está, y volveremos al tema, que la prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la Ley y de los contratos colectivos, pues, conteniendo estos ordenamientos beneficios mínimos, siempre es posible que se establezcan prestaciones más elevadas. Así lo apuntó Georges Scelle cuando dijo que el ingreso del trabajador a la empresa, su enrolamiento en el orden jurídico objetivo de la misma, era un acto condición.

Pocas cosas tan difíciles para las disciplinas jurídicas como una definición. La Comisión era partidaria del pensamiento nuevo, pero frente a la dificultad del problema, creyó preferible no hacer referencia a las cuestiones teóricas

y doctrinales; de ahí la sencillez de la definición del Artículo 20:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona".

Precepto del que se desprende la nota esencial de la nueva idea: donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral.

El segundo aspecto, como se dijo en el segundo capítulo para que el contrato individual de trabajo exista, basta que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación del servicio, lo que determina la inmediata aplicación de la legislación laboral. Además de que en el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos, aunque con algunas características especiales los elementos comunes a todos los contratos de: La Capacidad; El Consentimiento; El objeto.

Por lo que se cree que si el contrato de trabajo se da existe la relación laboral y por lo mismo se convierte en un acuerdo de voluntades entre las partes. Ese acuerdo de voluntades que a su vez es la relación de trabajo, y que constituye un contrato laboral. Ahora bien, si el contrato (es verbal o escrito, puesto que ya se creo la relación de trabajo), involucra vicios del consentimiento (que como quedó escrito en párrafo anterior es uno de los elementos esenciales de todo contrato), entonces dicha relación o contrato puede estar viciado de simulación. Como se dijo La simulación es un negocio simulado, es el que tiene una apariencia contraria a la realidad. Por qué en una sociedad puede presentarse la intención de simular una relación laboral. Las causas de la simulación no se encuentra en la conducta moral de los seres humanos, cuando entre ellos media un interés o una ganancia económica, se trata de causas eminentemente económicas. El empleador en muchas ocasiones sufre disminución en su patrimonio lo que lo obliga a entablar una relación que el cree franca con el trabajador y le propone un pago mensual y un trabajo con horario pero sin prestaciones. Lo que en nuestro medio constituye una violación a las normas de trabajo, pero el trabajador acepta de conformidad con la poca oferta laboral que hay. Razón por

la cual ya se presentó una simulación en el contrato de trabajo y tal situación y relación laboral no puede ser legal ni mucho menos franca por dichos motivos.

Por otro lado, se puede presentar la oferta de trabajo de cumplir con las prestaciones laborales pero de indemnizar a cada cierto tiempo, lo que constituye un perjuicio en contra del trabajador y sus prestaciones.

En tal sentido muchos empleadores en Guatemala, continúan funcionando de la manera descrita, por ejemplo todos aquellos lugares de trabajo, en los cuales excusados en el argumento de que funcionan con un cierto presupuesto y financiamiento, y que al final del cual no tendrán con que seguir la relación de trabajo, sin embargo en dichos contratos lo que nunca se dice es que son de plazo indefinido y al finiquitar al trabajador cada fin de año, como es común en estos lugares, se les perjudica en una merma que el trabajador únicamente puede llegar a percibir en el conjunto de su tiempo laborado, es decir en todo el tiempo que duró la relación laboral.

En otras palabras, la indemnización que se le cancela al trabajador cada fin de año, numéricamente es obvio que resulta distinta (por ser más) a la que se pagaría al final de toda la relación laboral.





## CAPÍTULO IV

### 4. El contrato individual de trabajo y su simulación

#### 4.1 Análisis de la reforma efectuada en el Artículo 81 del Código de Trabajo

El Derecho de Trabajo está llamado a proteger a todos los trabajadores por igual, pero sobre todo debe garantizar que pese a surgir una relación laboral a plazo fijo, se cumpla con todos los beneficios económicos a que tiene derecho el trabajador, es decir a todas sus prestaciones laborales. De esa forma se puede determinar la diferencia que existe en las dos clases de contratos (el de plazo fijo y el de plazo indefinido), que peligrosamente puede crear violación a los derechos del trabajador.

Por dicha situación, el Derecho del Trabajo debe establecer sanciones para todas aquellas formas en las que se puede tergiversar su cumplimiento, y retorcer la aplicación de sus principios garantistas.

Contrato individual de trabajo, como se señaló en el capítulo primero de la presente investigación, es el vínculo

económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delgada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador.

Para la existencia del contrato individual de trabajo, debe iniciarse la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación del servicio, lo que determina la inmediata aplicación de la legislación laboral.

En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos- aunque con algunas características especiales- los elementos comunes a todos los contratos: La Capacidad; El Consentimiento; El objeto.

La presente investigación, pretende tan solo inquietar la posible violación que en determinados casos se puede dar al verdadero espíritu y contenido del Derecho Laboral.

La reforma realizada al Artículo 81 del Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República, por el Decreto número 18 - 2001 del Congreso de la

República de Guatemala, consiste en adicionar un párrafo con el cual se pretende prohibir la simulación del período de prueba, que a su vez es el supuesto con el cual se violan o evaden los reconocimientos de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Sin embargo, es nuestra consideración que dicha reforma únicamente enuncia un aspecto poco aplicable en la práctica, puesto que no establece casos concretos, de forma que cuando se acusara a algún patrono de haber simulado el período de prueba, el hecho de comprobarle en juicio sería un aspecto muy subjetivo. De manera que, si la ley no establece casos concretos no es posible acusar a nadie de una conducta reñida en ley. Si por el contrario en el Artículo de mérito se hubiesen consignado ejemplos, casos concretos o una conducta definida que posteriormente es posible aplicar a una situación concreta sería distinto.

¿Se debe regular conductas concretas en cuanto a la simulación del período de prueba en el Artículo 81 del código de trabajo guatemalteco?

Si, se debe regular conductas concretas en cuanto a la simulación del período de prueba en el Artículo 81 del código

de trabajo guatemalteco, decreto 1441 del congreso y este reformado por el decreto numero 18-2001 ambos del Congreso de la República de Guatemala.

#### **4.2 Propuesta de solución**

La problemática planteada en la presente investigación, al respecto de la reforma realizada por el Artículo 2 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala al Artículo 81 del Decreto 1441, también del Congreso de la República de Guatemala debe solucionarse, estableciendo la necesidad de que el Congreso de la República de Guatemala, legisle sanciones penales, para aquellos patronos que violen los derechos de los trabajadores.

En la reforma indicada, no se señalan casos específicos, y además no se contemplan sanciones específicas para los patronos que en Guatemala, violan sistemáticamente los derechos del trabajador al simular contratos de trabajo por tiempo indefinido, toda vez que contratan por dos meses a una persona y luego de este tiempo se le despide, evitándose el pago de la indemnización proporcional, que correspondería

como pasivo laboral, pero que el Código permite no pagar, por encontrarse dentro del período de prueba.

Por todo lo señalado, es preciso que en la reforma al Artículo 81 se establezcan adicionalmente, las sanciones en las que incurre el patrono que encubra contratos por tiempo indefinido, con las intenciones expuestas en el párrafo precedente, de manera que el Artículo de marras no se constituya en una mera recomendación de carácter moral, sino una norma de aplicación coercitiva en cada contrato de trabajo.

Es preciso adicionalmente, que se establezca que el patrono deba pagar indemnización proporcional al trabajador aún cuando labore únicamente durante el período de prueba, puesto que con esto, efectivamente se evitaría que el patrono recurriera a este tipo de artimañas para ahorrarse pagos determinados.

Lógicamente, si el período de prueba también causa pasivo laboral, el patrono no se sentirá atraído ante la posibilidad de evitarse dicho pago, si hace parecer a la

relación laboral como surgida del contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Por todo lo expuesto, la solución a la presente problemática consiste en legislar estas imprecisiones en que incurre la legislación laboral, permitiendo violaciones a los derechos del trabajador.

## CONCLUSIONES

- Algunos patronos guatemaltecos, utilizan el período de prueba para encubrir contratos de trabajo por tiempo indefinido, despidiendo y contratando trabajadores únicamente por dos meses. Lo anterior lo hacen para evitarse el pasivo laboral, es decir tener que pagar indemnización cuando despiden trabajadores que ya tienen varios años a su servicio.
- Para evitar violaciones a las leyes laborales, las autoridades de trabajo exijan el cumplimiento de las normas de carácter laboral, protectoras de los trabajadores.
- El Congreso de la República no legisla en el sentido de crear figuras delictivas que repriman a los patronos que violan los derechos de los trabajadores.





## RECOMENDACIONES

- Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, legisle sanciones para los patronos que encubren contratos de trabajo por tiempo indefinido, contratando y despidiendo trabajadores por dos meses, es decir por el período de prueba al que se refiere el Artículo 81 del Código de Trabajo, únicamente con la intención de evadir el pago de indemnización por tiempo de servicio.
  
- Asimismo, es preciso que el Artículo 81 del Código de Trabajo, sea reformado de una manera adecuada, imponiendo las sanciones a que se refiere la recomendación anterior, con el propósito de que no sea una norma de carácter moral, sino una norma jurídica con la coercitividad propia de las mismas.
  
- Es preciso incrementar las reglas para la correcta vigencia de los derechos del

trabajador, sobre todo en cuanto a contratos de trabajo.

- Es necesaria la legislación sobre mayor número y severidad en las sanciones a los patronos que queriendo retorcer el cumplimiento y aplicación del espíritu real de las normas, reglamentos, leyes y circulares del derecho del trabajo, ofrecen contratos a plazo fijo que violan los derechos del trabajador.

## BIBLIOGRAFÍA

ALCALA ZAMORA y Castillo, Luis Guillermo Cabanellas. Tratado de Política Laboral y Social, tomos I y II, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, S. R. L. 1976.

BALTAZAR CAVAZOS, Eduardo. Instancias Laborales. México, Ed Trillas, 1988

CALDERA, Rafael. La Justicia Social Internacional Cuba, (S.E.) BS, 1973

CUVILLER, Rolando. Hacia la reducción de la duración del trabajo, Ginebra OIT, PPU, 1982

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, 2 Tomos I y II, Buenos Aires, Argentina, Edición El Gráfico, 1971.

CASTELLANOS Davila, Randolf Fernando. Los Principios que Inspiran al Derecho del Trabajo, su aplicación en Guatemala. Tesis de Grado. (S.E.) (S.F.).

DE BUEN Nestor L. Derecho Procesal del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 1978.

DEL PINAL, Rafael. Diccionario de Derecho, México, Editorial Porrúa Décima Primera Edición, 1983.

SAMIR, Amin. ¿Para construir el sistema mundial no será preciso destruirlo antes?, Buenos Aires, Argentina, el Correo de UNESCO Octubre 1976.

#### **LEGISLACIÓN**

**Constitución Política de la República de Guatemala**, Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

**Código de Trabajo de la República de Guatemala**, Decreto 1,141 del Congreso de la República de Guatemala.

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



## CAPÍTULO I

### 1. Aspectos fundamentales

#### 1.1 La relación laboral

##### 1.1.1 Generalidades

La relación de trabajo o laboral se entiende como: "la actividad personal prestada de hecho o mediante contrato, por cuenta y bajo dirección ajena, en condiciones de dependencia y subordinación".

La circunstancia de que el contrato o la relación de trabajo coexistan con otra de diferente índole, no le hace perder su naturaleza laboral.

Existe el contrato y la relación de trabajo, entre el que presta un servicio personal y el que lo recibe.

Se indica como elemento natural del contrato en el concepto legal, la ausencia de riesgo de la doctrina jurídica y la experiencia considera importante, especialmente para distinguirlo de otras vinculaciones no laborales. Consigna la posibilidad de coexistencia del contrato de trabajo con otro

u otros de naturaleza distinta, manteniendo aquél su naturaleza.

En lo relativo a la exclusividad para la prestación de los servicios, se estima que debe adecuarse la norma a las disposiciones de la Constitución de la República, regulando la libertad para establecer más de una relación de trabajo. No obstante que podría pensarse que a la larga esta disposición entra en confrontación con la tendencia a reducir la jornada laboral, que constantemente se universaliza, la realidad de la vida laboral aconseja permitir que el trabajador pueda optar por más de una relación o vínculo laboral.

Queda previsto la licitud del pacto por el que se conviene la prestación exclusiva del trabajo para un sólo empleador, dejando en esencia la regulación vigente, dándole la claridad necesaria.

Otro aspecto importante de resaltar, es que en el Derecho del Trabajo, al contrario del Derecho Civil y Mercantil, el contrato está sometido al mínimo de derechos que la ley otorga al trabajador, los cuales son



irrenunciables para este y por ninguna razón pueden ser disminuidos ni tergiversados en perjuicio del trabajador aún con la aceptación expresa de este, pues en ese caso el contrato de trabajo deviene *nulo ipso jure*. (Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 12).

### **1.1.2 Definición**

La definición legal: "Es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. (Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 19).

### **1.2 Contrato individual de trabajo**

Es un poco difícil conceptuar el Contrato de Trabajo, para efectos prácticos, hay una definición que a mi juicio satisface los presupuestos necesarios del mismo:

*"Contrato individual de trabajo es el vínculo económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delgada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador ".<sup>1</sup>*

### **1.2.1 Características**

Dentro de las características principales, recogiendo distintos puntos de vista, diremos que son las siguientes:

Es consensual porque perfecciona con el mero consentimiento expreso contenido en el contrato o tácito contenido por el hecho de la iniciación de la relación de trabajo. Basta con el consentimiento de las partes, a diferencia de los Contratos Reales, que necesitan del consentimiento y además de la entrega de la cosa. La solemnidad no es inherente a esta clase de contrato, en los casos en que el convenio se exige por escrito, tal circunstancia no constituye solemnidad sino de aprobación, y

---

<sup>1</sup>Revista del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Pág. 39.

se perfecciona por el sólo hecho de la prestación de los servicios.

Es bilateral o sinalagmático, porque ambas partes quedan mutua y recíprocamente obligadas, lo celebran trabajadores y patronos individualmente considerados. Derivan obligaciones para las dos partes, siendo básicamente la prestación del servicio y el pago del salario.

Es oneroso, porque se establecen contraprestaciones recíprocas, el trabajador está obligado a poner a la disposición de su patrono su fuerza de trabajo y este está obligado a pagarle un salario o remuneración. Implica una prestación mutua de contenido económico.

Es personal, porque las prestaciones únicamente pueden realizarlas las partes obligadas. Es lo que se le llaman *intuitio personae*.

Es principal porque no depende para su validez, subsistencia y perfeccionamiento de ningún otro tipo de Contrato, y cumple por sí mismo un fin contractual.

Es de tracto sucesivo porque sus efectos no terminan en el acto de su celebración sino que se prolongan en el tiempo como regla general, pues los contratos de trabajo a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción. El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas, es decir, que no se agota en una o determinadas prestaciones.

Es conmutativo porque el interés y la extensión de los beneficios totales de ambas partes pueden determinarse de antemano.

Además es autónomo porque tiene sus propios elementos y características que lo configuran y determinan como contrato único y distinto a toda otra clase de contratos, como la subordinación, la estabilidad, la profesionalidad, el salario, etc.

### **1.2.2 Regulación legal**

En el Código de Trabajo, encontramos la definición en el Artículo 18, ya citado en la página 2 y 3 del presente trabajo.

### 1.2.3 Elementos del contrato de trabajo

Los elementos generales también son los elementos comunes a todos los contratos.

En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos- aunque con algunas características especiales- los elementos comunes a todos los contratos.

- La Capacidad
- El Consentimiento
- El objeto

La capacidad es la facultad que posee toda persona para ser sujeto de derecho y obligaciones. En términos generales se reconocen dos clases de capacidad de goce y de ejercicio.

La capacidad de goce "Es la cualidad de un ente de ser sujeto de derechos y deberes jurídicos; es sinónimo de personalidad jurídica".<sup>2</sup>

Llamada también de Derecho, es inherente a toda persona humana por ser un atributo derivado de la personalidad jurídica, y consiste en la facultad que posee toda persona para ejercer sus derechos y adquirir obligaciones.

La capacidad de obrar o de ejercicio es la facultad que posee toda persona civilmente capaz para ejercitar sus derechos y contraer obligaciones por sí misma. "Es la facultad de cumplir por si mismo y ejercer de igual manera deberes y derechos jurídicos"<sup>3</sup>

La capacidad, de conformidad con nuestro ordenamiento civil, esta definido así: "La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles, se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley". (Código Civil, Decreto Ley 106, Artículo 9).

---

<sup>2</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho Laboral guatemalteco**, Pág. 90.

<sup>3</sup> **Ob. Cit**; Pág. 90.

En el Derecho del Trabajo guatemalteco, tienen capacidad de ejercicio los mayores de edad y los menores de edad que tengan catorce años o más y los insolventes y fallidos (Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 31); Y en casos de excepción calificada y previa autorización escrita de la Inspección General de Trabajo, los menores de catorce años pueden trabajar en jornada ordinaria diurna (Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 150), cuyo contrato de trabajo debe celebrarse con sus representantes legales (Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 32).

Se discute en doctrina sobre las razones por las cuales se ha establecido una edad menor para la capacidad contractual, resumiéndose en las siguientes:

- Porque el Contrato de Trabajo es fácil de rescindir, lo que no implica que no exista un mayor compromiso o sometimiento del menor trabajador;

- La incapacidad está establecida como protección de la inmadurez, en el contrato de trabajo existe las condiciones mínimas establecidas por el Estado;
- La Inspección General de Trabajo, controla la ejecución del contrato;
- Por el carácter personal del contrato en la realización del mismo, el que lo ejecuta tiene derecho a obtener los ingresos para su subsistencia o sostén;
- Siendo el trabajo el único medio de vida para la mayor parte de la población y los altos índices de desempleo, desintegración familiar, etc., el menor de edad se ve obligado a trabajar.

El consentimiento es el elemento común de los contratos se deriva de la Autonomía de la voluntad de las partes y es la Potestad que poseen los individuos para regular sus derechos y obligaciones, mediante su voluntad manifestada en un contrato que obliga legalmente a las partes, siempre que



lo pactado no sea contrario a la ley, el orden público, la moral o las buenas costumbres.

En el Derecho de Trabajo, se considera que el consentimiento del trabajador en la contratación de sus servicios no surge espontáneo ni libre, sino forzado por las circunstancias económicas que padezca y por la necesidad que tenga de laborar, por el consentimiento manifestado en el contrato de trabajo por el trabajador, tiene características muy especiales, pues la autonomía de la voluntad esta restringida por las leyes laborales y es nula *ipso jure*, cualquier estipulación en contrario. Al contrario toda manifestación de voluntad de las partes manifestada en un contrato de trabajo, que represente para el trabajador mejores derechos y condiciones que el mínimo garantizado por la legislación, tiene plena validez y obliga a las partes. (Artículo 12 y Artículo 106 de la Constitución Política de la República).

El Artículo 49 del Código de Trabajo, somete los contratos de trabajo (individuales o colectivos) existentes o futuros, a adaptarse a las condiciones de trabajo estipuladas en un pacto colectivo de condiciones de trabajo en las

empresas, industrias o regiones que afecte, por ser ley profesional entre las partes.

En el contrato de trabajo, el consentimiento, se da más que todo en la manifestación de voluntad de las partes de entablar una relación de trabajo, pero la regulación de la relación de trabajo, corresponde obligadamente a un mínimo de condiciones y derechos fijados por la ley a favor del trabajador para nivelar la desigualdad económica existente en este, respecto a su patrono.

También como cualquier contrato, en el de trabajo, existen vicios, los cuales son:

Error en la persona: Siempre y cuando la contratación de dicha persona fuese la razón principal del contrato.

Dolo: Es el artificio que se usa para llevar a otro a error, como aparentar otra edad o cualidad que no se tienen para poder contratar.

Violencia o intimidación: En el derecho laboral, es raro que se presenten, pero se escucha que en muchas empresas (especialmente maquilas) se da esta situación.

"El objeto, en el Contrato de Trabajo, es una actividad idónea, un servicio que presta el trabajador en beneficio del patrono, quien en compensación del salario que paga tiene derecho a los frutos del trabajo".<sup>4</sup>

Es la causa que origina el contrato de trabajo. El objeto del contrato de trabajo es regular la relación laboral que del mismo se deriva, bajo los términos y condiciones lícitas y posibles manifestadas y aceptadas por las partes, fijar las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o ejecución de una obra, tales como: la materia u objeto, la forma o modo de su desempeño, el tiempo de su realización, el lugar de ejecución y las retribuciones a que esta obligado el patrono y sobre todo aquellos aspectos en que la voluntad de las partes superen el mínimo de derechos reconocidos por la legislación laboral a favor del trabajador. (Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Artículo 20).

---

<sup>4</sup> **Ibid**; Pág. 92

Se discute en cuanto a que sucede si el objeto del contrato es ilícito, lo anterior lleva implícita responsabilidad penal, civil, administrativa o de carácter laboral, hacia el patrono, porque exclusivamente él es el responsable por la licitud del objeto del contrato.

Los elementos esenciales, llamados también elementos propios, determinantes o resolutivos del contrato individual de trabajo.

Dentro de estos elementos están:

- Prestación personal del servicio
- Subordinación
- Salario
- Ausencia de riesgo
- Estabilidad

La prestación personal del servicio se refiere precisamente a que debe ser la persona individual, identificada en el contrato de trabajo quien debe prestar el

servicio de forma directa, personal y no por medio de apoderado o terceras personas.

La subordinación a la que se refieren los elementos determinantes del contrato de trabajo, consiste en el hecho de la jerarquía que se presenta entre trabajador y patrono.

La determinación del salario en la relación laboral, es determinante para todos los efectos posteriores que se pueden presentar en la relación laboral.

En la ausencia de riesgo, debe tomarse en cuenta que el contrato de trabajo establece la certeza en la relación de trabajo, y este factor o elemento debe cumplirlo el patrono, quien es el responsable.

En cuanto a la estabilidad, esta debe ser tomada en cuenta por el hecho de que un contrato de trabajo formaliza la relación laboral, dando relativa estabilidad a la misma.

Elementos personales o subjetivos (las partes). EL TRABAJADOR: Es la persona individual o física que se obliga a prestar un servicio intelectual, material o de ambas clases o

a la ejecución de una obra a favor de una persona individual o jurídica a cambio de una remuneración.

EL PATRONO O EMPLEADOR: Es la persona individual o jurídica a cuyo favor y bajo su dependencia continuada y dirección inmediata delegada desarrolla su actividad laboral el trabajador, y la cual tiene la obligación de remunerar económicamente.

Es el elemento esencial y más destacado del contrato laboral y determina la naturaleza jurídica de la prestación del servicio, es el eje central del contrato de trabajo.

"Consiste en la voluntaria sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le imparta. Conlleva la facultad del empleador para exigirle al trabajador, ante todo, la prestación personal del servicio y por lo mismo, el cumplimiento, en cualquier momento, de la jornada, de órdenes relacionadas con la

ejecución del trabajo, así como de imponerle condiciones y reglamentos"<sup>5</sup>

"El Código de Trabajo, indica que es la relación personal que, en virtud del contrato de trabajo, coloca al trabajador bajo la autoridad o mando y dirección inmediata del patrono o delegada en sus representantes para la realización del trabajo"<sup>6</sup>.

"La existencia de una relación de subordinación en la ejecución del trabajo, es suficiente para determinar la existencia de la relación laboral y esta la de contrato de trabajo"(Código de Trabajo, Artículo 19).

La doctrina moderna, reconoce y acepta tres clases de subordinación:

La subordinación técnica, es supeditación que el trabajador debe saber acerca de la forma en que se debe ejecutar el trabajo, presupone como elemento los conocimientos superiores por parte del empleador.

---

<sup>5</sup> Fernández Molina, Luis. **Ob.cit.** Pág. 94.

<sup>6</sup> **Código de trabajo**, Artículo 18.

La subordinación legal conlleva intrínsecamente el compromiso del trabajador de dar sus servicios en beneficios del empleador.

La subordinación económica hace referencia a un aspecto de contenido sociológico, concepto que obra mayor relieve en la medida que la mayor parte de la población depende un salario para subsistir.



## CAPÍTULO II

### **2. El Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala**

#### **2.1 Origen y Antecedentes**

El Decreto 18-2001, fue publicado con fecha 25 de mayo de dos mil uno, entró en vigencia el uno de julio de ese mismo año.

El antecedente más significativo del Decreto 18-2001, se encuentra en las disposiciones laborales aprobadas por la Organización Internacional del Trabajo, y siendo Guatemala, un país que forma parte de dicho organismo, es lógico que esas normativas internacionales, afectaran finalmente la legislación interna, de forma que se realizaran modificaciones al Código de Trabajo, que finalmente se dieron después de tanto tiempo que no se modificaba dicho cuerpo de leyes, de manera profunda.

Otro antecedente del Decreto de mérito se puede encontrar en los Acuerdos de Paz, puesto que con ellos se comprometía el Estado de Guatemala a legislar a favor de las

relaciones empleador-trabajador, y fortalecer el sistema laboral del país en un ambiente de armonía y paz social.

### **2.1.1 Efectos**

En este apartado es preciso referirse a las reformas, pero particularmente al Artículo dos que reforma a su vez el Artículo 81 del Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo.

El Artículo 2o. del Decreto 18-2001 taxativamente expresa:

"En todo contrato por tiempo indeterminado los dos primeros meses se reputan de prueba, salvo que por mutua conveniencia las partes pacten un período menor.

Durante el período de prueba cualquiera de las partes puede ponerle término al contrato, por su propia voluntad, con justa causa o sin ella, sin incurrir en responsabilidad alguna.

Se prohíbe la simulación del período de prueba, con el propósito de evadir el reconocimiento de los derechos

irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Si una o varias empresas contrataren trabajadores para prestar sus servicios a otra empresa, esta última será responsable solidariamente frente a los trabajadores afectados, de conformidad con la ley”.

El efecto inmediato de dicha disposición y reforma consiste en que a partir de la puesta en vigencia de dicho Decreto, los patronos acostumbrados a simular el período de prueba no podrían hacerlo. En otras palabras, cuando un patrono contrataba a seis trabajadores durante un año para una misma plaza, de forma consecutiva, despidiendo a uno y contratando al siguiente, realmente evadía ese año, el pago de cualquier prestación laboral de las que establece el Código de Trabajo, sin embargo, con la puesta en vigencia del Decreto 18-2001, esta práctica se puede creer que se le pone fin.

Pese a dicha reforma el período de prueba resulta muy difícil de comprobar, toda vez que esto va relacionado con la actividad de que se trate, por ejemplo, en el caso del trabajo doméstico, se trata de un patrono especial puesto que es un ente, sino más bien una persona física, que establece

una relación laboral con otra persona física. Esta persona física, empleador, en las relaciones trabajo doméstico, puede desarrollar la simulación a la que se hace referencia en el párrafo anterior, y la comprobación correspondiente en un proceso resultaría muy difícil.

El Artículo en mención lleva a cabo otras modificaciones que por no ser objeto de la presente investigación se obvian.

## CAPÍTULO III

### 3. El Artículo 81 y la simulación del período de prueba

#### 3.1 El período de prueba

##### 3.1.1 Generalidades

El "período de prueba", en materia de contratación laboral, consiste en el trabajador, de una relación de trabajo es puesto en observación mientras lleva a cabo el trabajo para el cual pretende optar, por lo que el patrono, al final de dicho período, puede considerar no contratarlo porque no llenó los requisitos que establece para dicho puesto.

El período de prueba según el Código de Trabajo es de dos meses, tal como se establece en el Artículo 81 de dicho cuerpo de leyes. Sin embargo, en el mismo Artículo de mérito se establece que dicho lapso puede llegar a ser ampliado o reducido de conformidad con un acuerdo previo de las partes.

Toda vez el período de prueba, la ley faculta al patrono para que dicho lapso no pague indemnización.

El período de prueba como es lógico, puede llegar a constituir una simulación de relación laboral, porque el trabajador está en la creencia de que se quedará con el puesto, pero el patrono con ardid, contrata a otro y se evita el pago de indemnización durante ese lapso. Esta misma forma de simulación puede llegar a presentarse dos o más veces, de forma que el patrono, tal como se explicó anteriormente puede evadir el pago de indemnización durante un término mucho mayor.

### **3.1.2 Definición**

Por período de prueba se propone la siguiente definición:

“El lapso durante el cual, un trabajador presta sus servicios a un patrono, y éste lo evalúa para decidir su efectiva ulterior contratación o no, de conformidad con el desenvolvimiento de la labor del trabajador”.

### **3.1.3 Regulación legal**

Tal como se estableció el Artículo 81 del Código de Trabajo, regula lo concerniente al período de prueba y dicha norma fue reformada a través del Decreto 18-2001.

### **3.2 La simulación en los contratos de trabajo**

En todo contrato, incluso en los solemnes o reales, el consentimiento vaya solo o acompañado de otro elemento, debe siempre existir y reunir ciertas cualidades de inteligencia y de libertad, en caso contrario se les considera viciado. Si el consentimiento está absolutamente destruido por una causa cualquiera, el contrato no tiene existencia; nada se ha hecho, tan solo queda en vana apariencia, un mero hecho: el acto jurídico es inexistente. Si el consentimiento se ha dado realmente, pero bajo la influencia de una causa que lo priva de su libertad, está viciado; el acto jurídico existe; pero es anulable.

Los vicios que pueden tornar anulable un negocio jurídico son los siguientes: el error, el dolo, la simulación y la violencia.

"La simulación es un negocio simulado, es el que tiene una apariencia contraria a la realidad".<sup>7</sup> Se encuentra regulado en el Código Civil guatemalteco en su Artículo 1284, que preceptúa: "La simulación tiene lugar: 1°. Cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza; 2°. Cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas; y 3°. Cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, para mantener desconocidas a las verdaderamente interesadas". La simulación genera nulidad, sin embargo, esta puede ser radical o anulable.

Con respecto a la relación del trabajo es preciso establecer dos cosas importantes y relevancia jurídico laboral. Dichos dos aspectos son los siguientes: en primer termino la importancia que tiene el hecho de la relación de

---

<sup>7</sup> Espín Cánovas, Diego. **Manual de Derecho Civil Español**, Pág. 67.



trabajo y segundo la importancia que a su vez tiene la simulación de los contratos de trabajo que hace surgir una relación laboral viciada (para utilizar un término de la materia civil, la cual se aplica al derecho del trabajo de forma supletoria).

Para el primero de los aspectos, se cita a uno de los grandes autores del derecho laboral, el tratadista Mario De La Cueva quien en su obra El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo señala:

La lucha que desató la idea nueva en el año de 1938 giró en torno a dos cuestiones fundamentales: consistía la primera en la decisión respecto de sí, atenta la naturaleza del trabajo humano, podía quedar sometida su prestación a la idea del contrato; la segunda se refería a si en la vida de las relaciones de trabajo de los países capitalistas tiene que existir un acuerdo previo de voluntades, sin el cual, la prestación de trabajo no podía cobrar existencia jurídica. La separación de estas dos cuestiones es un efecto obligado de la circunstancia de que el acuerdo de voluntades constitutivo de un contrato nace y queda regido por un conjunto de

principios y normas que recibe el nombre de derecho de las obligaciones y de los contratos, lo que quiere decir que un elemento es el acuerdo de voluntades, un hecho que corresponde al mundo físico, y otra cuestión distinta es la suma de principios y normas destinada a determinar las condiciones que ha de satisfacer el acuerdo de voluntades para que se produzcan los efectos que autorizan aquellos principios y normas.

La primera de las cuestiones derivaba de la confrontación entre la idea de la dignidad del trabajo humano y el principio que ya conocemos del derecho civil de que únicamente las cosas que están en el comercio pueden ser objeto de contratación. Muchas veces nos hemos referido a la idea del trabajo no mercancía, y nada se tiene que agregar, Solamente aquellos que, no se han dado cuenta de la oposición o desconocen la historia de las declaraciones de derechos sociales, entre ellas el capítulo de normas sociales de la Carta de la ONU de 1948, Declaración Universal de los Derechos del Hombre, *"Toda persona, como miembro de la sociedad tiene derecho a la seguridad social"*, o añoran la subordinación del derecho del trabajo al civil, pueden sostener la compatibilidad entre el trabajo del hombre y el derecho de las obligaciones y de los

contratos; y nada se gana con la afirmación de que la relación de trabajo no es un contrato de arrendamiento de servicios o de compraventa, algo así como un contrato sui generis, que es tanto como no decir nada, porque el problema no consiste en decidir si la relación de trabajo se parece a un contrato más que a otro, sino en resolver si puede ser contrato semejante al régimen del derecho de las obligaciones y de los contratos.

La ley nueva resolvió la disputa en su Artículo tercero y en el precepto que excluyó al derecho común de las fuentes supletorias del derecho del trabajo. Delante de esta última solución, habría sido una aberración aceptar la idea de la relación de trabajo como un contrato sujeto a las normas del derecho privado. Alguna vez nos preguntamos si sería aceptable la idea de un contrato regido por normas que no guardan relación alguna con el derecho civil y mercantil, pero nos convencimos de que era un imposible, porque estaría en una contradicción insalvable con la idea del derecho del trabajo, que no protege los acuerdos de voluntades sino el trabajo mismo, pues su misión, según expusimos en otro capítulo (Hacia una nueva idea del derecho del trabajo), no es regular un intercambio de prestaciones, sino y una vez más repetimos

fórmulas conocidas, asegurar la salud y la vida del hombre y proporcionar al trabajador una existencia decorosa.

De los renglones anteriores se desprende que la relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado, cualquiera que sea el acto o la causa que le dió origen, en virtud de la cual se aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas de la Declaración de derechos sociales, de la Ley del trabajo, de los convenios y contratos-ley y de sus normas supletorias.

De ésta que es más una descripción del fenómeno que una definición, se deducen algunas consecuencias a) El hecho constitutivo de la relación es la prestación de un trabajo subordinado; b) La prestación de trabajo, por el hecho de su iniciación, se desprende del acto o causa que le dio origen y provoca, por sí misma, la realización de los efectos que derivan de las normas de trabajo, esto es, deviene una fuerza productora de beneficios para el trabajador; c) La prestación del trabajo determina inevitablemente la aplicación del derecho del trabajo, porque se trata de un estatuto imperativo

cuya vigencia y efectividad no dependen de la voluntad del trabajador y del patrono, sino, exclusivamente, de la prestación del trabajo; d) La prestación del trabajo crea una situación jurídica objetiva que no existe con anterioridad, a la que se da el nombre de relación de trabajo: en el contrato, el nacimiento de los derechos y obligaciones de cada una de las partes depende del acuerdo de voluntades, mientras que en la relación de trabajo, iniciada la actividad del trabajador, se aplica automática e imperativamente el derecho objetivo. Claro está, y volveremos al tema, que la prestación del trabajo proviene inmediatamente de un acto de voluntad del trabajador, pero los efectos que se producen provienen, fundamentalmente, de la Ley y de los contratos colectivos, pues, conteniendo estos ordenamientos beneficios mínimos, siempre es posible que se establezcan prestaciones más elevadas. Así lo apuntó Georges Scelle cuando dijo que el ingreso del trabajador a la empresa, su enrolamiento en el orden jurídico objetivo de la misma, era un acto condición.

Pocas cosas tan difíciles para las disciplinas jurídicas como una definición. La Comisión era partidaria del pensamiento nuevo, pero frente a la dificultad del problema, creyó preferible no hacer referencia a las cuestiones teóricas

y doctrinales; de ahí la sencillez de la definición del Artículo 20:

"Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal, subordinado a una persona".

Precepto del que se desprende la nota esencial de la nueva idea: donde hay una prestación de trabajo subordinado, ahí hay una relación de trabajo a la que se aplicará el estatuto laboral.

El segundo aspecto, como se dijo en el segundo capítulo para que el contrato individual de trabajo exista, basta que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación del servicio, lo que determina la inmediata aplicación de la legislación laboral. Además de que en el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos, aunque con algunas características especiales los elementos comunes a todos los contratos de: La Capacidad; El Consentimiento; El objeto.

Por lo que se cree que si el contrato de trabajo se da existe la relación laboral y por lo mismo se convierte en un acuerdo de voluntades entre las partes. Ese acuerdo de voluntades que a su vez es la relación de trabajo, y que constituye un contrato laboral. Ahora bien, si el contrato (es verbal o escrito, puesto que ya se creo la relación de trabajo), involucra vicios del consentimiento (que como quedó escrito en párrafo anterior es uno de los elementos esenciales de todo contrato), entonces dicha relación o contrato puede estar viciado de simulación. Como se dijo La simulación es un negocio simulado, es el que tiene una apariencia contraria a la realidad. Por qué en una sociedad puede presentarse la intención de simular una relación laboral. Las causas de la simulación no se encuentra en la conducta moral de los seres humanos, cuando entre ellos media un interés o una ganancia económica, se trata de causas eminentemente económicas. El empleador en muchas ocasiones sufre disminución en su patrimonio lo que lo obliga a entablar una relación que el cree franca con el trabajador y le propone un pago mensual y un trabajo con horario pero sin prestaciones. Lo que en nuestro medio constituye una violación a las normas de trabajo, pero el trabajador acepta de conformidad con la poca oferta laboral que hay. Razón por

la cual ya se presentó una simulación en el contrato de trabajo y tal situación y relación laboral no puede ser legal ni mucho menos franca por dichos motivos.

Por otro lado, se puede presentar la oferta de trabajo de cumplir con las prestaciones laborales pero de indemnizar a cada cierto tiempo, lo que constituye un perjuicio en contra del trabajador y sus prestaciones.

En tal sentido muchos empleadores en Guatemala, continúan funcionando de la manera descrita, por ejemplo todos aquellos lugares de trabajo, en los cuales excusados en el argumento de que funcionan con un cierto presupuesto y financiamiento, y que al final del cual no tendrán con que seguir la relación de trabajo, sin embargo en dichos contratos lo que nunca se dice es que son de plazo indefinido y al finiquitar al trabajador cada fin de año, como es común en estos lugares, se les perjudica en una merma que el trabajador únicamente puede llegar a percibir en el conjunto de su tiempo laborado, es decir en todo el tiempo que duró la relación laboral.



En otras palabras, la indemnización que se le cancela al trabajador cada fin de año, numéricamente es obvio que resulta distinta (por ser más) a la que se pagaría al final de toda la relación laboral.



## CAPÍTULO IV

### 4. El contrato individual de trabajo y su simulación

#### 4.1 Análisis de la reforma efectuada en el Artículo 81 del Código de Trabajo

El Derecho de Trabajo está llamado a proteger a todos los trabajadores por igual, pero sobre todo debe garantizar que pese a surgir una relación laboral a plazo fijo, se cumpla con todos los beneficios económicos a que tiene derecho el trabajador, es decir a todas sus prestaciones laborales. De esa forma se puede determinar la diferencia que existe en las dos clases de contratos (el de plazo fijo y el de plazo indefinido), que peligrosamente puede crear violación a los derechos del trabajador.

Por dicha situación, el Derecho del Trabajo debe establecer sanciones para todas aquellas formas en las que se puede tergiversar su cumplimiento, y retorcer la aplicación de sus principios garantistas.

Contrato individual de trabajo, como se señaló en el capítulo primero de la presente investigación, es el vínculo

económico y jurídico por el que una persona individual, se obliga a prestar a otra individual o jurídica, sus servicios personales, bajo la subordinación o dependencia inmediata o delgada del empleador, a cambio de una remuneración, sin que el trabajador asuma los riesgos que corresponden al empleador.

Para la existencia del contrato individual de trabajo, debe iniciarse la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación del servicio, lo que determina la inmediata aplicación de la legislación laboral.

En el contrato individual de trabajo, como relación jurídica, encontramos- aunque con algunas características especiales- los elementos comunes a todos los contratos: La Capacidad; El Consentimiento; El objeto.

La presente investigación, pretende tan solo inquietar la posible violación que en determinados casos se puede dar al verdadero espíritu y contenido del Derecho Laboral.

La reforma realizada al Artículo 81 del Código de Trabajo guatemalteco, Decreto 1441 del Congreso de la República, por el Decreto número 18 - 2001 del Congreso de la

República de Guatemala, consiste en adicionar un párrafo con el cual se pretende prohibir la simulación del período de prueba, que a su vez es el supuesto con el cual se violan o evaden los reconocimientos de los derechos irrenunciables de los trabajadores y los derivados del contrato de trabajo por tiempo indefinido. Sin embargo, es nuestra consideración que dicha reforma únicamente enuncia un aspecto poco aplicable en la práctica, puesto que no establece casos concretos, de forma que cuando se acusara a algún patrono de haber simulado el período de prueba, el hecho de comprobarle en juicio sería un aspecto muy subjetivo. De manera que, si la ley no establece casos concretos no es posible acusar a nadie de una conducta reñida en ley. Si por el contrario en el Artículo de mérito se hubiesen consignado ejemplos, casos concretos o una conducta definida que posteriormente es posible aplicar a una situación concreta sería distinto.

¿Se debe regular conductas concretas en cuanto a la simulación del período de prueba en el Artículo 81 del código de trabajo guatemalteco?

Si, se debe regular conductas concretas en cuanto a la simulación del período de prueba en el Artículo 81 del código

de trabajo guatemalteco, decreto 1441 del congreso y este reformado por el decreto numero 18-2001 ambos del Congreso de la República de Guatemala.

#### **4.2 Propuesta de solución**

La problemática planteada en la presente investigación, al respecto de la reforma realizada por el Artículo 2 del Decreto 18-2001 del Congreso de la República de Guatemala al Artículo 81 del Decreto 1441, también del Congreso de la República de Guatemala debe solucionarse, estableciendo la necesidad de que el Congreso de la República de Guatemala, legisle sanciones penales, para aquellos patronos que violen los derechos de los trabajadores.

En la reforma indicada, no se señalan casos específicos, y además no se contemplan sanciones específicas para los patronos que en Guatemala, violan sistemáticamente los derechos del trabajador al simular contratos de trabajo por tiempo indefinido, toda vez que contratan por dos meses a una persona y luego de este tiempo se le despide, evitándose el pago de la indemnización proporcional, que correspondería

como pasivo laboral, pero que el Código permite no pagar, por encontrarse dentro del período de prueba.

Por todo lo señalado, es preciso que en la reforma al Artículo 81 se establezcan adicionalmente, las sanciones en las que incurre el patrono que encubra contratos por tiempo indefinido, con las intenciones expuestas en el párrafo precedente, de manera que el Artículo de marras no se constituya en una mera recomendación de carácter moral, sino una norma de aplicación coercitiva en cada contrato de trabajo.

Es preciso adicionalmente, que se establezca que el patrono deba pagar indemnización proporcional al trabajador aún cuando labore únicamente durante el período de prueba, puesto que con esto, efectivamente se evitaría que el patrono recurriera a este tipo de artimañas para ahorrarse pagos determinados.

Lógicamente, si el período de prueba también causa pasivo laboral, el patrono no se sentirá atraído ante la posibilidad de evitarse dicho pago, si hace parecer a la

relación laboral como surgida del contrato de trabajo por tiempo indefinido.

Por todo lo expuesto, la solución a la presente problemática consiste en legislar estas imprecisiones en que incurre la legislación laboral, permitiendo violaciones a los derechos del trabajador.



## CONCLUSIONES

- Algunos patronos guatemaltecos, utilizan el período de prueba para encubrir contratos de trabajo por tiempo indefinido, despidiendo y contratando trabajadores únicamente por dos meses. Lo anterior lo hacen para evitarse el pasivo laboral, es decir tener que pagar indemnización cuando despiden trabajadores que ya tienen varios años a su servicio.
- Para evitar violaciones a las leyes laborales, las autoridades de trabajo exijan el cumplimiento de las normas de carácter laboral, protectoras de los trabajadores.
- El Congreso de la República no legisla en el sentido de crear figuras delictivas que repriman a los patronos que violan los derechos de los trabajadores.



## RECOMENDACIONES

- Es necesario que el Congreso de la República de Guatemala, legisle sanciones para los patronos que encubren contratos de trabajo por tiempo indefinido, contratando y despidiendo trabajadores por dos meses, es decir por el período de prueba al que se refiere el Artículo 81 del Código de Trabajo, únicamente con la intención de evadir el pago de indemnización por tiempo de servicio.
  
- Asimismo, es preciso que el Artículo 81 del Código de Trabajo, sea reformado de una manera adecuada, imponiendo las sanciones a que se refiere la recomendación anterior, con el propósito de que no sea una norma de carácter moral, sino una norma jurídica con la coercitividad propia de las mismas.
  
- Es preciso incrementar las reglas para la correcta vigencia de los derechos del

trabajador, sobre todo en cuanto a contratos de trabajo.

- Es necesaria la legislación sobre mayor número y severidad en las sanciones a los patronos que queriendo retorcér el cumplimiento y aplicación del espíritu real de las normas, reglamentos, leyes y circulares del derecho del trabajo, ofrecen contratos a plazo fijo que violan los derechos del trabajador.

## BIBLIOGRAFÍA

ALCALA ZAMORA y Castillo, Luis Guillermo Cabanellas. Tratado de Política Laboral y Social, tomos I y II, Buenos Aires, Argentina, Editorial Heliasta, S. R. L. 1976.

BALTAZAR CAVAZOS, Eduardo. Instancias Laborales. México, Ed Trillas, 1988

CALDERA, Rafael. La Justicia Social Internacional Cuba, (S.E.) BS, 1973

CUVILLER, Rolando. Hacia la reducción de la duración del trabajo, Ginebra OIT, PPU, 1982

CABANELLAS, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral, 2 Tomos I y II, Buenos Aires, Argentina, Edición El Gráfico, 1971.

CASTELLANOS Davila, Randolf Fernando. Los Principios que Inspiran al Derecho del Trabajo, su aplicación en Guatemala. Tesis de Grado. (S.E.) (S.F.).

DE BUEN Nestor L. Derecho Procesal del Trabajo, México, Editorial Porrúa, 1978.

DEL PINAL, Rafael. Diccionario de Derecho, México, Editorial Porrúa Décima Primera Edición, 1983.

SAMIR, Amin. ¿Para construir el sistema mundial no será preciso destruirlo antes?, Buenos Aires, Argentina, el Correo de UNESCO Octubre 1976.

#### **LEGISLACIÓN**

**Constitución Política de la República de Guatemala**, Asamblea Nacional Constituyente, 1985.

**Código de Trabajo de la República de Guatemala**, Decreto 1,141 del Congreso de la República de Guatemala.

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

