

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

**“DESLINDE LABORAL Y CIVIL DE LOS CONTRATOS  
PARA EJECUCIÓN DE OBRA, REGULACIÓN LEGAL,  
CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y DIFERENCIAS”**

**TESIS**

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

**POR**

**GUSTAVO ADOLFO HERNANDEZ VILLATORO**

**Previo a conferírsele el grado académico de**

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

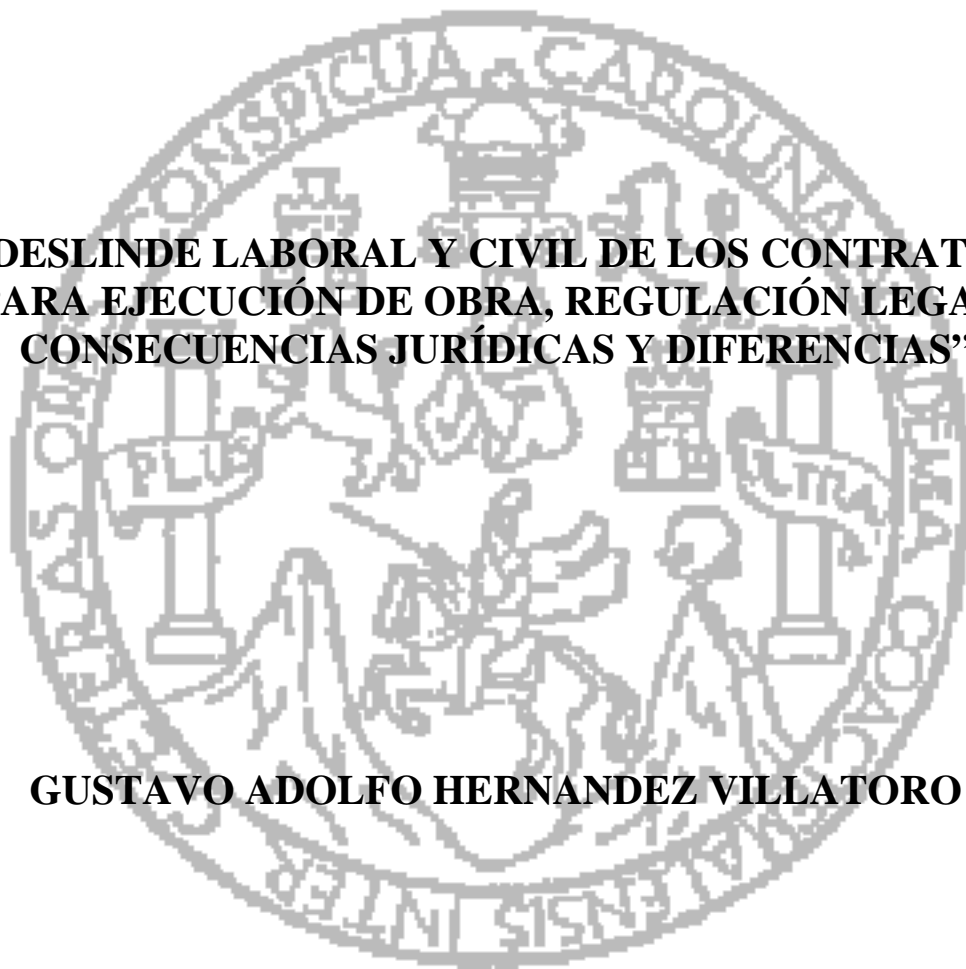
**Y los títulos profesionales de**

**ABOGADO Y NOTARIO**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2006**

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

**“DESLINDE LABORAL Y CIVIL DE LOS CONTRATOS  
PARA EJECUCIÓN DE OBRA, REGULACIÓN LEGAL,  
CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y DIFERENCIAS”**



**GUSTAVO ADOLFO HERNANDEZ VILLATORO**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE 2, 2006**

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

DECANO:	Lic. BONERGE AMÍLCAR MEJÍA ORELLANA
VOCAL I:	Lic. CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ
VOCAL II:	Lic. GUSTAVO BONILLA
VOCAL III:	Lic. ERICK ROLANDO HUITZ ENRÍQUEZ
VOCAL IV:	Br. JOSE DOMINGO RODRIGUEZ MARROQUIN
VOCAL V:	Br. EDGAR ALFREDO VALDEZ LOPEZ
SECRETARIO:	Lic. AVIDÁN ORTÍZ ORELLANA

**TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN  
TÉCNICO PROFESIONAL**

***Primera Fase:***

Presidente:	Lic. HÉCTOR ANTONIO ROLDAN CABRERA
Secretaria:	Licda. DORA LETICIA MONROY
Vocal:	Lic. LUIS ALFREDO GONZÁLEZ RÁMILA

***Segunda Fase:***

Presidente:	Lic. HOMERO NELSON LÓPEZ PEREZ
Secretaria:	Licda. ANGELA AÍDA SOLARES FERNÁNDEZ
Vocal :	Licda. MAYRA YOJANA VÉLIZ LOPEZ

**NOTA:** “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.)

## **DEDICO ESTE ACTO**

- A DIOS:** Por ser la luz que iluminó mi camino cuando me sentía a oscuras, por darme la sabiduría y fuerzas necesarias cuando más me hicieron falta, para afrontar los momentos difíciles de mi vida.
- A MI MADRE:** Mercedes Villatoro que este logro obtenido sirva como un reconocimiento a su esfuerzo, por ser la persona que a pesar de todos los obstáculos siempre me apoyó y enseñó que con perseverancia todo es posible.
- A MI PADRE:** Octavio Hernández por estar presente en los momentos mas difíciles y siempre tener una palabra de aliento.
- A MI ESPOSA:** Ángela Morales por ser la compañera que llena mi vida de tranquilidad, amor y deseos de seguir adelante.
- A MI HIJA:** Bárbara Lucía por ser el regalo más grande que la vida pudo darme.
- A MIS HERMANOS:** Lily Marina, Otto Antonio, Jorge Max, Maria Eugenia y Álvaro Gustavo con mucho cariño.
- A LOS LICENCIADOS:** Juan Antonio Martínez Rodríguez y Manuel Arturo Escobar Martínez, por que profesionales como ustedes son los que enaltecen nuestra carrera.
- A MIS AMIGOS:** José Carlos, Cesar Augusto, Gerson Omar, Gustavo, Betsy Suselly, Esteban Baldomero, gracias por su amistad sincera.
- A:** **LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA Y A MI QUERIDA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.**

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	i
<b>CAPÍTULO I.</b>	
<b>1. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO</b> .....	<b>1</b>
1.1 Aparición del derecho del trabajo y su evolución. ....	1
1.2 Definición de contrato individual de trabajo y definiciones doctrinarias de contrato individual de trabajo. ....	15
1.3 Clasificación de los contratos individuales de trabajo .....	18
1.4 Análisis económico del contrato para obra determinada .....	24
1.5 Análisis jurídico del contrato para obra determinada .....	25
1.6 Caracteres del contrato para obra determinada .....	27
1.7 Distinción del contrato para obra determinada y el contrato de servicios profesionales .....	28
1.8 La forma en el contrato para obra determinada .....	30
1.9 La forma escrita en el contrato para obra determinada .....	31
1.10 Consecuencias de la inobservancia de la forma escrita .....	31
1.11 La forma verbal en el contrato para obra determinada .....	32
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>2. ELEMENTOS ESENCIALES DE EXISTENCIA DEL CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA</b> .....	<b>33</b>
2.1 Trabajador	
2.1.a Definición legal .....	33
2.1.b Definición doctrinaria .....	34
2.1.c Características del trabajador .....	35

2.2	Patrono	
2.2.a	Definición legal	36
2.2.b	Definición doctrinaria	36
2.2.c	Otras denominaciones	37
2.3.	Prestación de servicios personales por parte del trabajador	37
2.4	Dependencia o subordinación	39
2.4. a	Rasgos esenciales de la subordinación	41
2.4. b	Dirección inmediata o delegada del patrono sobre el trabajador	41
2.5	Retribución de cualquier clase o forma (salario) que el patrono debe pagar al trabajador	43
2.5.a	Definición legal de salario	43
2.5.b	Etimología y terminología del salario	44
2.5.c	Naturaleza jurídica del salario	45
2.5.d	Características del salario	46

### CAPÍTULO III

<b>3.</b>	<b>ELEMENTOS ESENCIALES DE VALIDEZ DEL CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA</b>	<b>49</b>
3.1	Consentimiento	49
3.1.a	Condiciones del consentimiento	51.
3.1.b	Vicios del consentimiento	52
3.1.c	Error	52
3.1.d	Violencia	54
3.1.e	Dolo	55
3.2	Formas de extinción del contrato para obra determinada	56
3.3	Capacidad	58
3.3.a	Clases de capacidad	59
3.3.b	Normas que rigen la capacidad	59
3.3.c	Capacidad en el Código de Trabajo	60

## **CAPÍTULO IV**

<b>4. EL CONTRATO DE OBRA</b> .....	63
4.1 Definición del contrato de obra .....	63
4.1. a Definición legal .....	63
4.1. b Definición doctrinaria .....	64
4.1. c Características del contrato de obra .....	65

## **CAPÍTULO V**

<b>5. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE OBRA</b> .....	67
5.1 Dueño o capitalista .....	67
5.1. a Definición legal .....	67
5.1. b Definición doctrinaria .....	67
5.1. c Características del dueño o capitalista .....	68
5.2 Contratista o empresario .....	68
5.2. a Definición legal .....	68
5.2. b Definición doctrinaria .....	68
5.2. c Características del contratista o empresario .....	69

## **CAPÍTULO VI**

<b>6. CUMPLIMIENTO E INCUMPLIMIENTO DEL CONTRATO DE OBRA</b> .....	71
6.1 Cumplimiento .....	71
6.2 Incumplimiento por parte del dueño o capitalista .....	71
6.3 Incumplimiento por parte del contratista o empresario .....	72
6.4 Formas de extinción del contrato de obra .....	73
6.5 Conflictos derivados del contrato para obra determinada y la forma de dilucidarlos .....	74

## **CAPÍTULO VII**

<b>7.</b>	<b>DESLINDE ENTRE CONTRATO DE OBRA Y CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA .....</b>	<b>77</b>
7.1	Contratos para ejecución de obra determinada .....	78
7.2	Contrato de obra o empresa .....	81
7.3	Consecuencias jurídicas de la celebración del contrato de obra y el contrato para obra determinada .....	83
	7.3. a Consecuencias jurídicas del contrato de obra. ....	83
	7.3. b Consecuencias jurídicas del contrato para obra determinada	87

## **CAPÍTULO VIII**

<b>8.</b>	<b>DERECHO COMPARADO .....</b>	<b>93</b>
8.1	Regulación legal de los contratos de trabajo según Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, República del Perú .....	93
8.2	Regulación legal de los contratos de trabajo en la Ley Federal del Trabajo, de la República de México .....	97
	8.2.a Contratos para obra determinada .....	97
	8.2. b Modelo de contrato para obra determinada .....	101
	CONCLUSIONES .....	107
	RECOMENDACIONES .....	109
	ANEXO I .....	111
	BIBLIOGRAFÍA .....	115



## INTRODUCCIÓN

Motivado por la importancia que reviste precisar las marcadas diferencias existentes entre el contrato para obra determinada y el contrato de obra, y la relación innegable entre el contrato individual de trabajo y el contrato para obra determinada, me permito elaborar el presente trabajo de investigación, con la intención de que pueda ser utilizado tanto por profesionales del derecho, estudiantes y público en general, así como por la clase trabajadora de nuestro país.

Ahora bien, sin pretender que se convierta en un tratado de derecho laboral, realizaré un análisis de carácter eminentemente jurídico–doctrinario de los contratos mencionados al inicio de esta introducción, y con verdadera honestidad trataré de aportar mis escasos conocimientos en la materia, pero, no por ser limitados así debe considerarse el interés y dedicación puestos al realizar la presente tesis de graduación, en la que se cumple una de mis más grandes metas, por lo que después de agradecer infinitamente la bendición de Dios por permitirme alcanzar este momento, también tengo que agradecer a todos los jurisconsultos y estudiosos del derecho, debido a que es en los trabajos realizados por ellos que estoy fundamentando mi investigación.

Para iniciar podemos decir que los contratos han existido todo el tiempo ya que el hombre siempre se ha visto en la necesidad de celebrar contratos de todo tipo, de acuerdo al ciclo de vida en que nos ubiquemos. Así pues, el antecedente más cercano lo encontramos en Roma, con una reglamentación para contratar y dar una formalidad a los contratos, clasificándolos desde entonces doctrinaria y jurídicamente. Por ello en este trabajo me permito plasmar las dos clasificaciones que en la actualidad rigen tanto en la doctrina como en el Código Civil y Laboral.

Tomando en cuenta que, a los elementos esenciales de existencia y validez tanto del contrato de obra como del contrato para obra determinada, ni los autores ni la legislación les han dado la importancia que realmente les corresponde dentro del ámbito laboral y civil, como consecuencia de lo anterior, la finalidad primordial de este trabajo es

entrar a conocer sus elementos y así poder determinar, que son estos elementos los que hacen precisamente que dichos contratos sean entre otras características: bilateral (sinalagmático), consensual, conmutativo, principal, oneroso, de tracto sucesivo y que también nos sirven para diferenciarlos de otros contratos similares, como podría ser el de servicios profesionales.

El primer capítulo del presente trabajo, trata lo referente al contrato individual de trabajo, clasificación, análisis jurídico y doctrinario del contrato para obra determinada, caracteres de este contrato, distinción del contrato para obra determinada y el de servicios profesionales, la forma verbal y escrita, así como las consecuencias de la inobservancia de la forma escrita. El segundo capítulo conoce los elementos esenciales de existencia del contrato para obra determinada, definiciones legales y doctrinarias, así como las definiciones de salario y sus clases. El tercer capítulo nos ocupa de los elementos esenciales de validez del contrato para obra determinada. El cuarto capítulo menciona las definiciones del contrato de obra. El quinto capítulo lo vamos a enfocar para conocer los elementos personales del contrato de obra, con sus definiciones legales y doctrinarias. En el capítulo sexto estudiamos lo relativo al cumplimiento e incumplimiento de este contrato, así como los conflictos derivados de la celebración de este contrato de obra y la forma de resolverlos. En el capítulo séptimo señalamos el deslinde entre contrato para obra determinada y contrato de obra, y las consecuencias jurídicas de la celebración de los mismos. En el capítulo octavo hacemos una comparación entre las legislaciones de la República del Perú, con su Ley de Productividad y Competitividad; y a Ley Federal del Trabajo de la República de México, y su forma de regular los contratos para obra determinada, así mismo adjunto un modelo del contrato utilizado en este país.

Para finalizar esta presentación no quisiera dejar pasar la oportunidad de agradecer a los profesionales del derecho que de una o de otra manera me apoyaron para la realización de este trabajo y compartir las palabras de Albert Einstein “No trates de convertirte solamente en un profesional de éxito, procura convertirte en un hombre de principios”.

## **CAPÍTULO I**

### **1. Contrato individual de trabajo**

Antes de entrar en materia acerca de lo relativo al contrato individual de trabajo, vamos a hacer una pequeña reseña de cómo fue que surgió el concepto de derecho del trabajo, así mismo analizaremos las distintas épocas que según los historiadores transcurrieron desde que se utilizó el término derecho de los trabajadores.

#### **1.1 Aparición del derecho del trabajo y su evolución**

Vamos a iniciar diciendo que según estudios realizados se cree que el derecho de trabajo surgió en la segunda mitad del siglo XIX, y que su nacimiento y evolución estuvieron determinados necesariamente por las ideas sociales, políticas y jurídicas, así como por las condiciones reales en que se desarrolló la vida de los hombres de esa época.

Los primeros años del siglo XIX fueron los que hicieron sentir la fuerza del liberalismo económico, y no permitió ninguna clase de modificación en los principios y reglas del derecho civil y penal, y es así como a esta época se le debe considerar el punto de partida del derecho de trabajo y podemos delimitarlo del período de la revolución francesa hasta las revoluciones europeas de la segunda mitad del siglo XIX, ya que es en este período cuando aparecen las primeras medidas de protección a los trabajadores.

El pensamiento socialista, en sus diversas facetas es la fórmula utilizada para la búsqueda del auténtico derecho del trabajo, durante la época de estas revoluciones, en las cuales los estadistas y legisladores entendieron la necesidad de elaborar un conjunto de normas legales que pudieran ser utilizadas en el ámbito del trabajo, y fué en el año 1824 en Inglaterra, donde crearon un ordenamiento jurídico, que se encontraba disperso pero que englobó a la mayor parte de las instituciones que integran en la actualidad el derecho del trabajo, y que se encontraba enmarcado dentro del campo civil y sus principios

fundamentales se encontraban regidos por el pensamiento individualista y liberal, por esto se le llamaba *El derecho del trabajo de corte individual y liberalista*.

Según estudios realizados esta no fue una época uniforme, ya que el derecho del trabajo evolucionó en función de ideas y de hechos variables en el transcurso de los años, y que según los historiadores puede dividirse en cinco épocas, a saber:

- I. De la revolución francesa a las revoluciones europeas de la mitad del siglo XIX.
- II. De las revoluciones europeas a la primera guerra mundial.
- III. Los resultados de la primera guerra mundial.
- IV. Período comprendido entre la primera y segunda guerra mundial.
- V. La segunda postguerra mundial.

#### **1.1.a De la revolución francesa a las revoluciones europeas de la mitad del siglo XIX.**

Esta época tiene como característica principal, el hecho de que el estado elabora algunas medidas consideradas en la actualidad de tipo asistencial y en la mayoría de los casos en forma aislada, cuya finalidad era proteger a los menores de edad trabajadores así como reducir las largas jornadas de trabajo existentes en esa época.

En la elaboración de esas leyes es oportuno mencionar que la participación de los obreros fue muy escasa y fue consecuencia de la observación que hizo el gobierno de la miseria en que vivían los trabajadores.

En el año 1814 el gobierno de Inglaterra ordenó hacer una encuesta para conocer las condiciones reales en que vivían los obreros y cuyo resultado mencionaba entre otros puntos:

- a) Jornadas de 15 y 16 horas de trabajo.
- b) Salarios de hambre.
- c) Falta absoluta de higiene en los centros de trabajo.

En el año 1828 un general de apellidos VAN HORN rindió un informe al Rey de Prusia el que literalmente decía: *“La utilización del trabajo de los niños agota prematuramente el material humano y no está lejos el día en que la actual clase laborante no tenga más sustituto que una masa físicamente degenerada”*.

Posterior a este informe las leyes de Prusia incluyeron un principio más humano en el tratamiento de los obreros y como resultado de esto el 9 de mayo de 1839 se dictó la primera Ley del Trabajo, a esta le siguieron las leyes del 17 de enero de 1845, la del 9 de febrero de 1849 y la del 16 de marzo de 1856, entre los puntos importantes que fueron tomados en cuenta menciona:

- Prohibir el trabajo en las minas y en la industria de lana de niños menores de 8 a 10 años.
- Prohibir el trabajo nocturno de niños y también de jóvenes.
- Se ordenó conceder a los niños tiempo necesario para asistir a la escuela.
- Fijaron el domingo como día de descanso semanal.

Como conclusión de lo acontecido en esta época podemos deducir que realmente no se trataba de lo que hoy en día es el derecho de trabajo, ya que aun no surgía la idea de crear un conjunto de derechos y garantías para el trabajador, más bien se trataba de un grupo de disposiciones de carácter asistencial que eran reclamadas por la autoridad reinante en esa época.

### **1.1.b De las revoluciones europeas a la primera guerra mundial**

Esta es la llamada época del nacimiento y la formación del derecho del trabajo, se inició con las revoluciones europeas del siglo XIX y concluyó con la Primera Guerra Mundial de 1914.

La lucha por el derecho del trabajo se desarrolló en el campo ideológico en contra del individualismo y liberalismo y en el terreno político - social en contra del capital y del estado, ya que tenían como aliado a las clases económicamente fuertes.

La lucha por el derecho del trabajo se convirtió en la lucha por una mejor idea de lo que se entendía por justicia, o dicho de otra forma la lucha por la humanización de las relaciones de trabajo, y nació como consecuencia de dos grandes fenómenos que ejercieron influencia decisiva sobre el régimen de producción los cuales fueron: a) Progreso del maquinismo y b) Concentración del capital.

La consecuencia inmediata de estos dos fenómenos fue la proletarianización de los hombres y la división de la sociedad en dos clases sociales, esta separación de la sociedad hizo nacer en los trabajadores la conciencia de la injusticia que vivían diariamente la mayoría de los hombres y mujeres, y dió como resultado la unión de los trabajadores, por lo que podemos concluir que el movimiento obrero y su lucha por mejores condiciones de trabajo son resultado de la injusticia del sistema capitalista liberal.

En la evolución del sistema capitalista existieron varios factores que fueron determinantes, de los cuales podemos mencionar, el movimiento obrero, y de acuerdo a lo expuesto por Durand y Jaussaud, que menciona que este movimiento fue un factor determinante en la formación y evolución del derecho del trabajo, debido a que el sistema capitalista liberal de producción postuló dos reglas fundamentales para la economía: a) Protección de la propiedad privada, considerada un derecho natural y absoluto del hombre y la obligación del hombre para garantizarla y; b) La intervención del estado para suprimir toda acción destinada a impedir o estorbar el libre desarrollo de la propiedad privada.

Ahora podemos observar que la lucha de los obreros debía ser doble, primero debían luchar por obtener la libertad de acción, es decir libertad de coalición y

libertad de asociación profesional y segundo debían luchar por conseguir el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Otro de los factores es de naturaleza ideológica, la influencia de éstos según los juristas franceses fué importante para darle fortaleza a la unión de los trabajadores y para señalar metas y objetivos a realizar, y según ellos este factor se divide en dos grandes corrientes: a) La primera corriente se forma con las doctrinas defensoras del sistema capitalista de producción y cuya propuesta principal era introducir reformas necesarias para mejorar las condiciones de vida del trabajador, no así corregir las irregularidades cometidas en el ámbito laboral, y fue Sismone de Sismendi uno de los que inició la crítica del sistema liberal económico, porque decía en su libro *“Nouveaux Principes de Economie Politique”* estar en presencia de la miseria humana ya que *“la verdadera riqueza de las naciones consiste en la extensión de sus beneficios a todos”* y propuso algunas de las instituciones concretas del derecho del trabajo entre las cuales estaban: a) Prohibición del trabajo de los niños; b) Descanso semanal; c) Limitación de la jornada; d) Obligación de la empresa de sostener al obrero anciano, invalido o enfermo, entre otros.

La segunda corriente estaba integrada por varias doctrinas de diversa fundamentación y propósitos, pero que tenían como rasgo común, “el reconocimiento de la necesidad de sustituir el sistema capitalista por un régimen más humano de producción, a esta corriente se le llamo los enemigos del capitalismo”, dentro de las doctrinas que integraban esta corriente estaban el llamado socialismo utópico cuya influencia se sintió en los primeros años del siglo XIX. La segunda doctrina que la integraba es el materialismo histórico, y que con la aparición del Manifiesto Comunista en 1843 se le considero la base más importante de los programas del movimiento obrero mundial. La tercera doctrina era una variante del materialismo histórico que se llamaba socialismo reformista o revisionismo”, que llego a constituir el núcleo del pensamiento social-demócrata. La cuarta doctrina de esta corriente es el sindicalismo y concluimos que el sindicalismo es la teoría y la practica del movimiento obrero, por lo que deducimos que si el materialismo historico es la base ideológica del movimiento obrero, este movimiento es el autor material del derecho del trabajo.

El derecho del trabajo decimos que adquirió existencia como un estatuto destinado a cubrir las necesidades y aspiraciones de los trabajadores, cuando la clase trabajadora conquistó la libertad y el derecho de asociación profesional, de estos logros nació la posibilidad de huelga y el contrato colectivo del trabajo, dos elementos que le han permitido a los trabajadores elevarse a la categoría de iguales del empresario y por ende pactar mejores condiciones de trabajo.

Pero el proletariado no quería únicamente una república sino querían una república social y fue así como principio la lucha por una legislación del trabajo que debía contener entre otros puntos los siguientes: Reconocimiento del derecho de trabajar, organización del trabajo y creación de un ministerio para ese fin; posterior a eso el gobierno francés se vio obligado a otorgar la primera concesión, “*Reconocimiento del derecho a trabajar*”, seguido de la apertura de los talleres nacionales, cuya finalidad era realizar aquel derecho, proporcionando trabajo a los desempleados, la importancia de este reconocimiento es que fue el primero obtenido mediante la acción violenta del proletariado, durante los meses de febrero y marzo de ese año se produjeron algunos decretos que introdujeron trascendentales reformas siendo las más importantes:

- Reorganización de los *Conseils de Prud'hommes*, precursores lejanos de las actuales juntas de conciliación y arbitraje
- Supresión de los intermediarios por contratación directa
- Jornadas de trabajo de 10 horas en París y 11 en las provincias
- Libertad de asociación y de huelga

Podríamos pensar que con estos logros la formación del derecho del trabajo se encontraba con buen rumbo, pero a finales de mayo de 1848 se dió a conocer que el trabajo en los talleres era estéril y significaba una gran inversión para el estado, y entonces la crítica de la burguesía empezó a ser escuchada, y el 21 de junio de 1848 fueron clausurados, los obreros solteros de 18 a 25 años deberían entrar al ejército, luego de este revés para sus aspiraciones, el proletariado se encontró frente a frente con la burguesía y del 23 al 26 de junio se dió la primera batalla entre las dos clases; el resultado fue que un



general de apellido Cavaignac se convirtió en dictador de Francia y luego el 10 de diciembre de 1848 fue electo Luis Bonaparte como presidente de la república y como consecuencia de esto las conquistas obreras habían sido suprimidas, el reconocimiento del derecho a trabajar fue sustituido por un programa de asistencia y previsión; la jornada de trabajo se elevó a 12 horas dejando abierta la posibilidad de que fuera aumentada.

Además de esta acción en contra del desarrollo del derecho del trabajo, se declaraba otra revolución, pero esta vez en Alemania y otra en Australia, pero a diferencia de la revolución francesa, estas desde sus inicios estaban condenadas al fracaso, ya que según mencionan los juristas de la época, las burguesías prusiana y australiana no se atrevieron a apoyarse en las clases obreras para conseguir el cambio de régimen político que buscaban. Posteriormente a lo que ellos llamaron “Levantamientos Sociales” de Berlín y Viena, los respectivos gobiernos hicieron promesas de formular una constitución, pero de nuevo observaron como volvían al poder las antiguas familias que ostentaban el poder, sin cumplir por supuesto con los ofrecimientos hechos, y cedieron únicamente en la “liberación de los campesinos de la servidumbre” y el “derecho electoral en beneficio de las clases acomodadas”, por lo que podemos concluir que muy poco fue lo que se hizo en materia de derecho del trabajo, situación que explica la tardía evolución del pueblo alemán en materia industrial y la supervivencia del régimen feudal.

Posteriormente se vivió un repunte industrial, que produjo en Alemania un intenso movimiento obrero, ya que los trabajadores alemanes se movieron principalmente por las ideas del manifiesto comunista, y debido a esta situación podemos mencionar la contradicción que se vivía en esa época en Alemania, que se caracterizaba por dos elementos principales: a) Un progreso industrial incomparable y; b) Un movimiento socialista intenso.

Fue en esa época que surgió en Alemania, el canciller de apellido Bismarck, apodado el “Canciller de Hierro”, cuyo fin principal era convertir a Alemania en una primera potencia mundial.

La obra de Bismarck tuvo mucha importancia en el derecho del trabajo, ya que es en esta época cuando se produjo el primer cambio de actitud del estado frente a los problemas Económico-Sociales, y fue Bismarck el que opuso frente al capitalismo lo que él llamo “Intervencionismo del Estado”, el cual funcionaba en dos sentidos:

1. Protección a la industria en la concurrencia con los productos extranjeros.
2. Intervención del estado en los problemas internos del país.

Esta intervención del estado es por una parte, un intento en contener el movimiento obrero, la unión de los trabajadores y el pensamiento socialista, así mismo la intervención estatal es un esfuerzo para mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Por eso podemos decir que fue Bismarck quien impulsó un derecho del trabajo que en esa época se le considero la legislación más completa de Europa, por otro lado es el autor de lo que se ha llamado “Política Social”, cuya más grande manifestación son los “Seguros Sociales”.

A pesar de lo importante de esta reglamentación, estaba distante de lo que hoy conocemos como Derecho del Trabajo, ya que el “Canciller de Hierro”, procuró la protección del hombre, marcando un límite a la explotación de que era objeto, pero no admitió el elemento colectivo, ya que no reconoció el interés profesional o la existencia de los sindicatos.

Alemania vivía en esa época bajo el imperio de la ley antisocialista, en una era de aparente paz, y de acuerdo al Canciller Bismarck “El seguro social llevaba tranquilidad a los hogares”, debido a que ningún país contaba con un adelanto industrial como el que tenía Alemania en ese entonces, pero también en ningún otro país existía una propaganda socialista tan intensa como la que se practicaba en ese país.

### **1.1.c Los resultados de la primera guerra mundial**

Con el inicio de la primera guerra mundial en 1914, se marcó el inicio de las grandes transformaciones sociales que se han producido en Europa, Asia y América.

En los años en que se llevaba a cabo la guerra, se produjeron las más importantes de las revoluciones del siglo XX, que fueron la Revolución Rusa y la Revolución Mexicana, la cual ha sido un factor importante en la vida de los pueblos de América Latina, y que a su vez provocaron una gran transformación dentro del derecho del trabajo.

La creación de la Constitución de México en 1917 fue la primera del mundo que elevó a la categoría de derechos sociales, garantizados por la constitución, “*los principios e instituciones del derecho laboral*”, por su lado en Europa se fundó la Organización Internacional del Trabajo y se promulgó la Constitución alemana de Weimar.

En 1916 surgió un nuevo partido político socialista, el cual intensificó la propaganda en contra de la guerra, y ante el descontento general, Alemania se vio forzada a otorgar las primeras concesiones, por lo que el 22 de junio de 1916, se levantó la prohibición de formar asociaciones de trabajadores, el 22 de mayo de 1918 se derogó el Artículo 153 de la Ley de Bismarck de 1869, que consideraba la presión ejercida sobre los trabajadores para formar parte de una coalición, así mismo en la central de trabajadores se reunieron patronos y empleados, donde celebraron un convenio, en el que se reconocieron personalidad y obligaban a sustituir los contratos individuales de trabajo por contratos colectivos de trabajo, además de esos logros obtuvieron los aprobados en la Constitución de Weimar y dentro de los que menciono: a) jornadas de trabajo de 8 horas; b) comités de trabajo y empleados; c) nuevo procedimiento de conciliación; d) reglamentación de los contratos colectivos de trabajo

#### **1.1.d Del período comprendido entre las dos guerras**

El período comprendido entre las dos guerras mundiales es el principio de la crisis, que hasta el día de hoy padece la humanidad, ya que es la era del “enterramiento de las relaciones individuales de trabajo”, y la sustitución por el derecho colectivo del trabajo, así como la reglamentación colectiva de las condiciones de prestación de los servicios.

Debido a eso podemos concluir que era lógico que se produjeran grandes acontecimientos con relación al derecho del trabajo; Una revolución social, económica y jurídica, es el tránsito de la era de las relaciones individuales de trabajo a la época de la reglamentación colectiva de las condiciones de prestación de servicios, consecuencia inmediata de la Constitución alemana de Weimar.

El primer principio del nuevo derecho colectivo del trabajo, fue “la libertad de asociación profesional”, y por este los trabajadores y patronos pudieron formar sus organizaciones sin la intervención o vigilancia del estado, este principio se conoce con el nombre de “*Libertad de asociación profesional frente al estado*”, y es paralelo a la libertad de asociación de las viejas declaraciones de derechos, al amparo de este principio, el movimiento obrero en los principales pueblos de Europa y América, adquirió una conciencia de clase y una unidad sorprendente.

El segundo principio fue la obligatoriedad de las relaciones colectivas; el derecho anterior a la primera guerra mundial, lo caracterizamos como un estatuto de corte individualista y liberal, en el cual la relación colectiva era de tipo potestativa, esto quiere decir que los empresarios no tenían la obligación de respetar las huelgas, ya que por motivo de éstas, se producía la ruptura por incumplimiento de los contratos individuales de trabajo, lo cual a su vez autorizaba al patrono para continuar las labores con los trabajadores no huelguistas y con trabajadores libres, por otro lado autorizaba para no pactar con las asociaciones profesionales obreras o celebrar contratos colectivos de trabajo, pero después de la Constitución de Weimar, en Francia se hicieron obligatorias las relaciones colectivas, fundamentalmente porque la huelga vino a convertirse en un derecho

de las mayorías obreras, y como consecuencia de esto al no poder reanudarse las labores, la contratación colectiva se hizo necesaria.

El tercer principio derivado de la Constitución de Weimar es la independencia de las relaciones colectivas ante el estado, por lo tanto el contrato colectivo de trabajo, debía resultar del acuerdo de voluntades entre trabajadores y patronos, y como consecuencia el estado únicamente podía establecer por la vía legislativa las condiciones generales de prestación de los servicios, pero en ningún momento podía fijar el contenido de los contratos colectivos, ya que esto le correspondía a las partes que participaban en el mismo.

Aprovecho para mencionar que el año 1919 tiene un significado especial, pues además de ser el año en que se promulgó la Constitución alemana de Weimar, constituye el año en que se celebró la primera sesión de la Organización Internacional del Trabajo, y debido a eso se le puede señalar como el año que marca el inicio del nuevo derecho del trabajo.

Al adquirir tanta importancia el derecho del trabajo, la asociación profesional y la huelga no solamente dejaron de constituir actos delictivos, sino que además se reconoció la existencia legal de las asociaciones y protegió la huelga, y con esto, el contrato colectivo de trabajo se convirtió en la forma normal de crear las condiciones de trabajo.

### **1.1.e La segunda postguerra mundial**

Vamos a iniciar exponiendo que al finalizar la segunda guerra mundial, se produjo la destrucción de las dos potencias con regímenes totalitarios Alemania e Italia, y por esto se creía que el derecho del trabajo volvía a ser en la mayoría de los estados de Europa y América un elemento de organización democrática, pero no ha sucedido así, ya que la segunda postguerra mundial no ha traído la paz que todos esperamos, ya que la pugna imperialista crece constantemente, y la lucha social cobra mayor violencia.

En la actualidad podemos observar que los estados imperialistas han realizado intentos para limitar las garantías y beneficios que el derecho del trabajo ha conquistado, las restricciones a la libre actividad de la asociación profesional, la crítica y las limitaciones al derecho de huelga, el control de salarios etc., son algunos de los procedimientos utilizados por el capitalismo de la segunda postguerra mundial.

A pesar de eso el derecho del trabajo continua con su evolución ya que *“los pueblos y los hombres han comprendido que la seguridad en la vida humana, entendida como el derecho a conducir una existencia en armonía con la dignidad de la persona humana”* es la misión fundamental de nuestro siglo y no porque los valores materiales sean supremos, sino porque la justicia reclama que el hombre este en condiciones de desarrollar de forma plena y libre su propio espíritu.

Cabe resaltar que en la época de la segunda postguerra mundial son cinco los hechos que resaltan en el derecho del trabajo.

Los dos primeros hechos que podemos mencionar, son la promulgación de las constituciones de Francia y la de Italia, en la cual Francia declaró que los derechos del trabajador tienen el mismo rango de los viejos derechos naturales del hombre, las dos constituciones confirmaron los principios conquistados a la terminación de la primera guerra mundial, además proclamaron la obligación del estado de dictar un derecho del trabajo que asegure mejores condiciones de vida.

El tercer hecho es la promulgación de las dos constituciones alemanas, la de la zona occidental y la de la porción alemana que quedó bajo el control de Rusia. Las dos constituciones son transitorias y en consecuencia su influencia tiene que ser relativa; La constitución de la zona occidental se limitó a unas cuantas declaraciones, en tanto que la segunda particularmente en los aspectos económicos representa un marcado socialismo de estado.

El cuarto hecho significativo de la segunda postguerra mundial lo constituye la repentina fuerza cobrada por el derecho internacional del trabajo y como consecuencia de esto la aspiración de una declaración universal de los derechos del trabajo.

El quinto y último hecho importante de esta época es el nacimiento de la idea de la seguridad social, podemos decir que su esencia es la idea de la previsión social que se universaliza, ya que según lo escrito en capítulos anteriores el Canciller Bismarck inició la llamada *Política Social* y esta ayudada por los viejos principios de la caridad, la beneficencia y la asistencia pública, así nació la “*Previsión social que es las instituciones que se proponen contribuir a la preparación y ocupación del trabajador, o a facilitarle una vida cómoda e higiénica y a asegurarle contra las consecuencias de los riesgos naturales y sociales susceptibles de privarle su capacidad de trabajo y ganancia*”.

La doctrina de la seguridad social fue recogida en la Carta del Atlántico, en la Declaración de Filadelfia y en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y cuya idea central era la humanización del derecho y constituía un primer paso para la superación de la injusticia del sistema capitalista.

Podemos mencionar que el derecho del trabajo nació en el mundo capitalista y liberal, su evolución fue lenta y costosa en el siglo XIX, pero a principios del siglo XX la mayoría de sus instituciones ya se encontraban encaminadas.

Cuando se inició el siglo XIX el mundo vivió la época clásica del capitalismo liberal, apoyada en el individualismo, y como consecuencia de los principios postulados por esta escuela, el dueño del capital al reglamentar el trabajo en su fábrica, ejercitaba su derecho natural de propiedad y de riqueza, por lo tanto nada debía intervenir este derecho, con razón los escritores de la época decían que “*el derecho del trabajo no era nada más que una concesión graciosa de la burguesía*”.

A mediados del siglo XX principio la crisis de la escuela liberal, se sucedieron las revoluciones europeas y con esto se dejó sentir una nueva idea de la justicia social.

Dentro de este nuevo orden nuevo de ideas, característico de la legislación de Bismarck nos encontramos, no con lo que antes habían llamado “una concesión graciosa de la burguesía” sino con un nuevo estatuto jurídico, cuyo fundamento son las necesidades sociales y un sentido mas humano de la justicia.

La organización sindical de la masa trabajadora es una consecuencia directa de este cambio de estructuración de la democracia, pues si el fundamento de ésta radica en la voluntad de las mayorías, es preciso que estas se organicen para hacer sentir su influencia.

La organización de la clase trabajadora, al plantear la celebración del contrato colectivo de trabajo, pactado entre patrono y trabajadores, o también obtenido por medio de la huelga, esta encaminado a mejorar el nivel de vida de los trabajadores, esto sin la intervención del poder legislativo del estado.

El derecho del trabajo, es un conjunto de normas que procuran remediar la injusticia de la sociedad capitalista, individualista y liberal, solamente podrá imponerse si se reconoce una nueva idea de la justicia y de las relaciones entre los hombres. Por lo anterior podemos concluir que la historia muestra que no han faltado esfuerzos para poner fin a la lucha entre la burguesía y el proletariado, pero aun falta mucho por hacer.

Como conclusión de lo expuesto anteriormente podemos mencionar que, el arribo de un regimen mas justo no podrá buscarse dentro de los procedimientos utilizados por los sistemas capitalistas, lo que significa que el mejoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora, debe proceder de un nuevo principio.



## **1.2 Definición de contrato individual de trabajo y definiciones doctrinarias de contrato individual de trabajo**

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 o una obligación, esta definición es reunida 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 voluntad de por lo menos dos personas, por eso es un acto jurídico bilateral, pero como contrato podrá ser bilateral o unilateral según genere obligaciones a cargo de ambos o solo uno de ellos.

De esto podemos concluir que un contrato es:

- a. Una acto a través del cual, por lo menos dos personas, ponen en acuerdo su voluntad (llamado también pacto o acuerdo contractual).
- b. Es un acto cuyo propósito fundamental es lograr el acuerdo de por lo menos dos personas para crear, modificar o extinguir una obligación (este es el efecto del contrato).

El contrato es un acuerdo de voluntades destinado a reglar los derechos patrimoniales. La voz contrato proviene de contractus, expresión latina que significa unir, estrechar, o contraer. Convención, conventio, viene de cum venire, venir juntos. Pacto, pactum o pactio, viene de pacis si, tratar reunidos, ponerse de acuerdo.

Las tres figuras fueron conocidas por el derecho romano, pero el significado dada a las mismas no coincide con el que le acuerda la doctrina en la actualidad, la doctrina

moderna, aunque muy dividida acerca del alcance de las figuras jurídicas, distingue entre contrato, convención y pacto.

La convención sería el género, y el contrato la especie. Otras leyes y otros autores no distinguen entre contrato y convención, pues ambos comprenderían todo tipo de acuerdo, tenga o no un objeto patrimonial.

El contrato ha sido definido en la legislación comparada con mayor o menor rigor jurídico, el Código de Napoleón dice que es la convención por la cual una o más personas se obligan, con una u otras, a dar, hacer o no hacer alguna cosa. En esa definición el contrato se refiere a cualquier derecho, sea o no patrimonial. En cambio el Código italiano lo define como el acuerdo de dos o más personas para constituir, regular o extinguir entre sí una relación jurídica patrimonial.

Otros códigos omiten toda definición del contrato, limitándose a regular sus efectos (alemán, portugués, etc.).

Con estos antecedentes podemos definir contrato individual de trabajo (CIT) como *“un 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>1</sup>.

A continuación me permito proporcionar la definición legal del contrato individual de trabajo, la cual la podemos encontrar en el Artículo 18 del Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la República, que establece: *“Contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier forma o clase”*.

---

<sup>1</sup> Montoya Melgar, Alfredo, **Derecho del trabajo**, pág. 228

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.

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

La relación individual que se establece entre empleador y trabajador dependiente es, por regla general, un contrato de trabajo.

### **1.2.a Definiciones doctrinarias de contrato individual de trabajo.**

El jurista Guillermo Cabanellas establece: “contrato individual de trabajo es aquel convenio obligatorio entre dos o más parte, relativo a un servicio, materia, proceder o cosa, y que tiene por objeto la prestación retribuida de servicios subordinados de índole económica, sean industriales, mercantiles o agrícolas; Aquel que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una persona ( patrono, empresario, empleador) da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra denominada trabajador”<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 436

El autor Ramírez Gronda, mencionado por Manuel Ossorio establece: “contrato de trabajo es una convención por la cual una persona (trabajador, obrero, empleado) pone su actividad profesional a disposición de otra persona (empleador, patrono) en forma continuada, a cambio de una remuneración”<sup>3</sup>.

La legislación guatemalteca así como en otras legislaciones modernas, se encuentra encaminada principalmente a proteger derechos del trabajador, a ese respecto el considerando cuarto inciso c) del Código de Trabajo vigente establece: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre albedrío para perfeccionar un contrato sin que esa voluntad esté condicionada por diversos factores de desigualdad de orden económico social”.

De lo anterior podemos deducir que mediante la contratación individual del trabajo se desarrollan un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador.

### **1.2.b Clasificación de los contratos individuales de trabajo.**

La clasificación de los contratos individuales de trabajo, la podemos encontrar en el Artículo 25 del Código de Trabajo, decreto 1441, del Congreso de la República, y que es la siguiente:

- a. Por tiempo indefinido.
- b. A plazo fijo
- c. Para obra determinada.

---

<sup>3</sup> Ossorio Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**, pág. 545

**a) Por tiempo indefinido**

El derecho jurídicamente tutelado o protegido por el derecho laboral es el derecho al trabajo, el cual como y quedó definido sólo puede ejecutarse por personas físicas, las que buscan obtener a través del trabajo el salario que les permita satisfacer sus necesidades; por lo que no basta que la legislación laboral proteja el derecho al trabajo, sino que además busca garantizar la estabilidad en el empleo; entendiéndose a esta como la seguridad que obtiene el trabajador una vez iniciada la prestación del trabajo para no ser separado de su trabajo, sino por las causas justificadas que contempla la legislación laboral y en caso de que el trabajador sea despedido de manera injustificada, el patrón se hace acreedor a las sanciones previstas por la ley.

Es precisamente fundado en el razonamiento de la estabilidad en el empleo, el criterio de que los contratos de trabajo se celebran por tiempo indeterminado a menos que la propia naturaleza del trabajo permita que el contrato de trabajo se celebre por tiempo u obra determinados.

A mayor abundancia cuando no se celebra por escrito el contrato de trabajo, se entiende que se contrata al trabajador por tiempo indeterminado.

Al contrato de trabajo por tiempo indeterminado también se le conoce como contrato por tiempo indefinido.

Por contrato de trabajo común o indefinido se entiende el celebrado entre el trabajador y el empresario por tiempo indefinido y a jornada completa. Es decir, el concertado sin establecer límites en el tiempo, sin predeterminar el final de la relación laboral.

El trabajador así contratado recibe la denominación de trabajador fijo.

En cuanto a la forma, el contrato de trabajo por tiempo indefinido se puede celebrar por escrito o de palabra. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que se formalice por escrito.

**b) A plazo fijo**

La celebración de estos contratos se permite en dos casos; el primero es cuando la naturaleza del trabajo lo requiera y el otro caso es cuando sustituye temporalmente a otro trabajador.

1) Cuando lo exija la naturaleza del trabajo: este caso es común normalmente en las llamadas temporadas altas, característico de algunas empresas como: maquilas, construcciones, hoteles, etc.

En razón de que solo en determinadas fechas la actividad normal de la empresa aumenta considerablemente, lo que hace necesaria la contratación de personal adicional, pudiéndose celebrar este tipo de contratos por treinta días, sesenta días, o más.

2) Cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador: normalmente esto sucede cuando un trabajador se incapacita por enfermedad o accidente de trabajo, y es necesario la contratación de otro trabajador que lo sustituya mientras dure la incapacidad, una vez que el trabajador se incorpore al trabajo termina la materia de trabajo, pero lo más importante es tener los elementos necesarios para comprobar el motivo que origina la temporalidad del trabajo, ya que de lo contrario, se corre el riesgo de que si demanda el trabajador y el patrón no comprueba las causas de la temporalidad se le impute despido injustificado.

Se considera contrato de trabajo a tiempo parcial aquél en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior al 77% de la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

En cuanto a la forma del contrato de trabajo a tiempo parcial, se podrá celebrar por tiempo indefinido y por tiempo determinado, excepto en el contrato para la formación. En el caso de realizarse por tiempo determinado le será de aplicación la normativa específica de la modalidad de que se trate.

El contrato de trabajo a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de la actividad de la empresa. Cuando dichos trabajos tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa, los trabajadores serán llamados en el orden y la forma que se determinen en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

El contrato se deberá formalizar por escrito en el modelo oficial. Se consignará el número y distribución de horas al día, a la semana o al mes, incluida la determinación de los días durante los que el trabajador va a realizar su trabajo. De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario.

La jornada diaria podrá realizarse de forma continuada o partida. Si se realiza la jornada partida en inferior duración a la de los trabajadores a tiempo completo sólo será posible efectuar una única interrupción, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos dentro de su relación laboral que los trabajadores a tiempo completo, salvo las peculiaridades que, en

función del tiempo trabajado, estén establecidas por ley o puedan determinarse a través de la negociación colectiva.

**c) Para obra determinada**

Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Cuando el convenio colectivo que resulte de aplicación haya identificado los trabajos o tareas que pueden cubrirse con esta modalidad contractual, se estará a lo dispuesto en el mismo a efectos de su utilización.

El contrato para obra o servicio determinado tendrá el siguiente régimen jurídico:

a) El contrato deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto.

b) La duración del contrato será la del tiempo elegido para la realización de la obra o servicio.

El contrato de trabajo por obra determinada debe celebrarse exclusivamente cuando su naturaleza lo requiera, ejemplo de este contrato es cuando se imparte un curso de capacitación, la construcción de una nave industrial, el trabajo realizado por un pedido especial; recordemos que para que se justifique este tipo de contrato es necesario que la naturaleza del trabajo que le dio origen será de carácter extraordinario, y no constituya una actividad normal de la empresa, ya que de prevalecer la materia de trabajo se prorrogará el contrato de trabajo.

Se recomienda tener mucho cuidado en la celebración de este tipo de contratos, ya que su carácter de contrato de trabajo por tiempo indeterminado, no lo



determina el nombre que se le dé al contrato, sino la naturaleza del trabajo ejecutado; por lo que el trabajador no obstante que sea contrato por obra determinada, puede al finalizar la obra demandar argumentando que fue despedido, correspondiéndole al patrón demostrar que fue contratado por obra determinada y que éste se terminó.

El contrato de trabajo de obra o servicio determinado tiene por objeto la realización de obra o servicio determinado con autonomía propia y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es, en principio, de duración incierta.

En convenio colectivo sectorial estatal y de ámbito inferior se podrá identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con el contrato de trabajo por obra o servicio determinado.

El contrato de trabajo por obra o servicio determinado deberá formalizarse por escrito y en él deberá especificarse con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificarse la obra o servicio determinado que constituya su objeto.

La duración del contrato de trabajo por obra o servicio determinado será la del tiempo exigido para la realización de los trabajos precisos para la realización de la obra o servicio determinado. Cuando la duración sea superior a un año, se deberá notificar la terminación con una antelación mínima de 15 días, preaviso.

El incumplimiento dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días que se hayan incumplido del preaviso.

Si una vez terminada la obra o servicio no hubiera habido denuncia expresa y se continuará prestando servicio para la empresa, el contrato se considera prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

### **1.2.c Análisis económico del contrato para obra determinada**

El contrato para obra determinada como una derivación del contrato individual de trabajo, según lo establece nuestra legislación laboral, indica que mediante esta contratación surge entre trabajador y patrono un vínculo de naturaleza económica y jurídica, por lo que a continuación me permito analizar en que consiste ese vínculo económico.

Efectivamente mediante la contratación para obra determinada, que es un contrato individual de trabajo pero cuya duración depende del tiempo que se emplee para la realización de la obra que fue contratada, y que hace nacer un vínculo económico entre las partes contratantes:

a) El trabajador como consecuencia de la prestación de un servicio a un determinado patrono recibe una retribución (salario) económica, que le servirá para cubrir sus necesidades alimenticias, de educación, vivienda, así como las de su familia.

Debemos recordar que el salario, en la vida real, es la única o al menos la principal fuente de ingresos para el trabajador, y de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene un carácter eminentemente alimenticio, que ha sido reconocido por la doctrina y la jurisprudencia.

Lo interesante de esta situación es que en los contratos para obra determinada existen algunas confusiones con respecto a la finalización de los mismos, por ejemplo el Código de Trabajo establece en su Artículo 84 *“en los contratos para ejecución de obra y a plazo fijo, cada una de las partes puede ponerles fin, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes”*.

Como podemos observar no es clara la redacción del mismo, ya que según lo anterior, se puede presentar la situación en que el patrono tenga la facultad de exigir, el pago en concepto de daños y perjuicios al trabajador, por la finalización de una relación laboral, situación que desde mi punto de vista es injusta, ya que el trabajador no cuenta con los medios necesarios, debido a que, por su misma condición de desigualdad, debe vender su mano de obra a cambio de una remuneración económica, que le servirá para satisfacer sus necesidades básicas, en el mejor de los casos.

b) El patrono como consecuencia de la prestación de servicios personales por parte del trabajador incrementa su patrimonio (capital), debiendo pagar por tal prestación de servicios una retribución pactada entre ambas partes.

Otra situación que no debemos olvidar es que en toda relación de trabajo cuando se finaliza la misma, siempre que no sea por causas imputables al trabajador, el patrono tiene la obligación de cancelar una indemnización por tiempo servido, a razón de un mes de salario por cada año de servicios continuos, pero en el contrato para obra determinada se tiene establecido que una de las causales para tener por concluida la relación de trabajo sin responsabilidad para las partes, es la finalización de la obra en los contratos para obra determinada, y que no es informado a los trabajadores en el momento de celebrar este tipo de contratos, situación que afecta a los empleados ya que ellos tienen contemplado el pago de la indemnización al finalizar la relación de trabajo, es por este motivo que con el presente trabajo de investigación pretendo encontrar los mecanismos necesarios, para poder corregir esta situación.

#### **1.2.d Análisis jurídico del contrato para obra determinada**

Es importante mencionar que nuestra legislación establece también el vínculo jurídico que surge entre patrono y trabajador, como consecuencia de la celebración del contrato para obra determinada, y que a continuación analizamos.

Desde el punto de vista jurídico es importante y necesario indicar que el contrato para obra determinada, es una importante fuente del derecho de obligaciones, es decir que mediante la contratación individual, patrono y trabajador adquieren derechos y obligaciones y entre otras menciono:

El trabajador fundamentalmente se obliga a prestar sus servicios personales o a ejecutarle una obra a un patrono determinado, bajo la dependencia continuada y con la dirección inmediata o delegada de este último, por su parte el patrono, se obliga a pagarle al trabajador una retribución por esa prestación de servicios.

Las obligaciones anteriores denominadas fundamentales, son sin perjuicio de las enumeradas en los Artículos 61 al 64 del Código de Trabajo vigente.

Es importante indicar que no obstante las obligaciones que las partes se comprometen a cumplir mediante la contratación individual, de conformidad con el Artículo 20 del Código de Trabajo vigente, El contrato de trabajo también los obliga a:

a) Respetar la observancia de las obligaciones y derechos que establece el código de trabajo y los convenios internacionales ratificados por Guatemala, siempre respecto a éstos últimos, cuando consignent beneficios superiores para los trabajadores, regulados en nuestra legislación laboral.

b) A aceptar las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley. Para comprobar lo anterior nos basamos en el Artículo 22 del Código de Trabajo y que establece: “En todo contrato individual de trabajo deben entenderse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la constitución, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo y previsión social.

## **1.2.e Caracteres del contrato para obra determinada**

La nota más distintiva del acto es su fin jurídico: nacimiento, modificación, o extinción de una relación jurídica.

El examen de las características de este enlace contractual y la enunciación de los principios, nos llevan en cuanto a la naturaleza del contrato de trabajo, a hacer las siguientes precisiones:

a) Es consensual, porque basta el consentimiento de las partes para que el contrato sea perfecto; son consensuales todos los contratos para cuya eficacia no se requieren determinadas formalidades que caracterizan a la especie opuesta.

b) Es conmutativo, porque las prestaciones que se deben las partes son ciertas, desde que se celebra el contrato, de tal suerte que ellas pueden apreciar inmediatamente el beneficio o pérdida que les cause éste. Como quedó establecido con anterioridad como consecuencia de la contratación individual el trabajador recibe por la prestación de sus servicios una retribución y el patrono aumenta su patrimonio como consecuencia de dicha prestación de servicios.

c) Es oneroso, se entiende que un contrato es oneroso cuando las ventajas que procura a una de las partes no le son concedidas sino por una prestación que la obra le ha hecho o que se obliga a hacerle, es decir que cada parte recibe algo de la obra, determinada cantidad de energía de trabajo y un salario, además de las prestaciones que puedan llamarse accesorias.

d) Es bilateral, porque ambas partes contratantes (patrono-trabajador), se obligan recíprocamente la una hacia la otra. El contrato bilateral recibe el nombre de Sinalagmático. El carácter bilateral del contrato para obra determinada se deduce de la propia definición legal, ya que por ser una derivación del contrato individual de trabajo, tiene como elementos personales, a un patrono y un trabajador, surgiendo entre estos un

vínculo de naturaleza jurídica y otro de naturaleza económica, por consiguiente para que exista un vínculo tienen que existir dos partes contratantes, dos elementos personales.

e) Es personal, porque se celebra entre los propios interesados en la contratación.

f) Es innominado para el derecho común (derecho civil) y nominado para el derecho laboral. Lo anterior se debe a que en el ordenamiento civil en ningún momento se hace mención al contrato laboral, en tanto que en el derecho laboral el contrato individual de trabajo y por ende sus variantes, son de gran importancia y de estudio especial.

g) Es de tracto sucesivo, porque sus efectos se prolongan en el tiempo.

h) Es principal, porque subsiste por sí solo, sin necesidad de otro contrato.

#### **1.2.f Distinción del contrato para obra determinada y el contrato de servicios profesionales.**

No obstante que el contrato para obra determinada tiene sus propias peculiaridades y características, con frecuencia se confunde con el contrato de servicios profesionales, debido a que ambos contratos tienen inmerso el cumplimiento de una obligación, realizando una prestación de dar, por lo que resulta necesario resaltar las diferencias fundamentales entre ambos contratos, y que son entre otras:

a) El contrato para obra determinada, se encuentra regulado por el Código de Trabajo, es decir por una norma jurídica de carácter público, en donde se encuentra limitada la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, es decir que esta regulado por un derecho tutelar, proteccionista de una de las partes, es antiformalista, democrático, en el cual se manifiesta una directa intervención estatal en beneficio del trabajador, en tanto

que el contrato de servicios profesionales esta regulado por una norma de carácter privado, donde prevalece la autonomía de la voluntad de las partes contratantes.

b) Si comparamos la prestación de servicios profesionales con el contrato para obra determinada, notamos que en aquella falta la relación de “subordinación”.

En el contrato de servicios profesionales, el profesional “no” pone a disposición de una persona determinada, una cantidad de energía de trabajo, sino que desarrolla sus conocimientos científicos en ocasión de un asunto o trabajo cualquiera, por ende no esta obligado a obedecer.

En el contrato de servicios profesionales como su nombre lo indica, quien presta los servicios debe ser un profesional, es decir debe tener un título facultativo o autorización legal para prestar sus servicios cuando la ley exija ese requisito, en tanto que el contrato laboral lo único que se necesita es la eficiencia y buena voluntad de prestar los servicios por parte del trabajador bajo la dirección inmediata o delegada del patrono.

c) Otra diferencia fundamental también la encontramos en la forma de remuneración por sus servicios, ya que el profesional por su actividad recibe “honorarios”, en cambio el trabajador por sus servicios le otorgan un “salario”.

d) En el contrato para obra determinada, quien requiere los servicios del trabajador y quien paga un salario por dichos servicios recibe el nombre de patrono, en tanto que en el contrato de servicios profesionales quien requiere los servicios de un profesional y paga por ellos recibe el nombre de cliente.

e) Con relación al horario, quien presta sus servicios profesionales no esta sujeto a ningún horario, pues este los presta conforme las necesidades lo exigen. Quien presta sus servicios personales en virtud de un contrato de trabajo queda sujeto al horario convenido.

f) Por el resultado de los servicios la diferencia es que quien presta sus servicios profesionales en virtud de un contrato de esta naturaleza, no puede obligarse a garantizar el resultado de su gestión, dicho de otra forma el profesional presta sus servicios durante la consecución del asunto al cual fue requerido con la finalidad de cumplir exitosamente con dicha función. Empero si el resultado de la misión que es encomendada, no es exitosa, dicho profesional tiene derecho a percibir sus honorarios de conformidad con la ley, caso típico lo encontramos con relación a un médico cuando trata una enfermedad grave, o a un abogado cuando trata de asegurar el resultado de un litigio del cual no se puede anticipar la sentencia, salvo pacto en contrario, y en los casos de los ingenieros, arquitectos y otros profesionales a elaborar un plano o un proyecto, si pueden obligarse a garantizar el resultado de sus cálculos.

Lo que deseo dejar claro, es que el resultado de los servicios no es un elemento indispensable en la consumación del contrato de servicios profesionales, a menos que así se estipule en el contrato.

Con relación al contrato de obra determinada, el trabajador no es que garantice el resultado de sus servicios, pero como el trabajo se va a realizar bajo la dependencia continuada y dirección inmediata del patrono, lo que se esta garantizando a este último, es que el trabajador realizará lo que se le indique, y que, suponemos tiene que ser el resultado deseado por el patrono, en caso contrario el trabajador en ningún momento puede responder con su patrimonio de tal situación, tomando en cuenta que en dicha relación existe la figura de ausencia de riesgo, como protección al trabajador.

#### **1.2.g La forma en el contrato para obra determinada**

La teoría de las formalidades en el derecho civil ha llegado a la conclusión de que la ley puede exigir una forma determinada, sea para la existencia o validez del acto, sea simplemente, para los efectos de la prueba y de ahí la distinción entre formalidades *ad-solemnitatem* o *formalidades ad probationem*.



En el primer caso, el acto jurídico al que falte la forma es inexistente o nulo, mientras en el segundo siendo válido el acto, no es posible, en caso de juicio, probar su existencia; la acción que se concede es la de otorgamiento de la forma correspondiente.

El ordenamiento civil a diferencia del ordenamiento laboral tiene en su legislación mínimos y máximos para determinar si la celebración de un contrato ha de hacerse en forma verbal o escrita, veamos que sucede en el contrato de trabajo, el cual tiene peculiaridades especiales.

#### **1.2.h La forma escrita en el contrato para obra determinada**

Como quedo establecido con anterioridad el contrato para obra determinada es consensual y la forma escrita, es exigida por la ley para los fines de prueba.

Lo anterior se desprende de los Artículos 28 y 30 del Código de Trabajo que en su orden preceptúan: “El contrato de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares: uno que debe recoger cada una de las partes, en el momento de celebrarse el acto, otro que el patrono queda obligado a hacer llegar a la dirección general de trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo más cercana, dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación”.

La prueba plena del contrato escrito se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario ciertas las afirmaciones del trabajador.

#### **1.2.i Consecuencias de la inobservancia de la forma escrita**

El Artículo 30 del Código de Trabajo, antes transcrito establece que la falta del contrato de trabajo escrito es imputable al patrono, puesto que como forma de proteger

al trabajador establece que a falta de contrato escrito se debe imputar al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo este último no lo exhibe deben presumirse salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.

La falta de forma no produce la nulidad del contrato, puesto que solo es exigida *ad-probationem* y porque no existe precepto legal alguno que decrete la nulidad por ese motivo.

El trabajador, no obstante la falta de forma escrita, puede ejercitar desde luego, las acciones que tuviera contra de su respectivo patrono, demostrando la existencia del contrato con los medios ordinarios de prueba; en realidad, lo que el trabajador tiene que demostrar es la existencia de una relación laboral, pues logrando esto, tiene a su favor la presunción derivada del Artículo 30 de nuestra ley laboral. El patrono no tiene mas acción que la de otorgamiento de la forma escrita correspondiente.

#### **1.2.j La forma verbal en el contrato para obra determinada**

No obstante que la forma normal y adecuada de celebrar un contrato es la forma escrita, nuestro ordenamiento laboral en el Artículo 27 establece “El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiere: a) a las labores agrícolas o ganaderas. b) al servicio doméstico. c) a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días y d) a la prestación de un trabajo para obra determinada siempre que el valor de ésta no exceda de 100 quetzales, y, si se hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de 60 días.

Siempre con relación al contrato de trabajo verbal, el segundo párrafo del Artículo 30, estipula “El contrato verbal se puede probar por los medios generales de prueba, y, al efecto pueden ser testigos los trabajadores al servicio de un mismo patrono”.

## **CAPÍTULO II**

### **2. Elementos esenciales de existencia del contrato para obra determinada**

Los elementos de una relación de trabajo son las partes que lo componen, sus partes integrantes, y sin las cuales no puede existir. Admitido este punto de vista, analizamos el Artículo 25 literal c) del Código de Trabajo, encontramos que en ella se hace referencia a cuatro componentes:

- a) Dos personas, una de las cuales es el trabajador y la otra el patrono, dos conceptos que analizaremos a continuación;
- b) Una prestación de servicios o dicho de otra forma la realización de la obra determinada;
- c) La característica que acompaña la prestación de servicios, y que la ley le ha dado el nombre de subordinación;
- d) El salario que según el Artículo 88 del Código de Trabajo es “la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato o de la relación de trabajo entre ambos”.

Para conocer de mejor forma los elementos de existencia del contrato para obra determinada, es preciso estudiarlos y analizar el papel que desempeña dentro del contrato objeto de este trabajo de investigación.

#### **2.1 Trabajador**

##### **2.1.a Definición legal**

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

### **2.1.b. Definición doctrinaria**

Con relación a este elemento el escritor Manuel Ossorio establece: *“Trabajador, según el Diccionario de la Real Academia se llama así a la persona que trabaja, también sinónimo de obrero y de jornalero”*.

De las definiciones anteriores se desprende que el elemento trabajador es básico en la existencia del derecho del trabajo en general y especialmente del contrato individual de trabajo, pues no podemos hablar de contrato para obra determinada, sin que exista la figura de trabajador.

Es importante indicar que el trabajador como sujeto del derecho de trabajo y elemento de existencia del contrato para obra determinada, puede ser únicamente una persona física hombre o mujer. Salvo medidas especiales de protección a las mujeres, con relación a ciertos trabajos, podemos afirmar que ambos sujetos se encuentran en igualdad de condiciones ante la ley.

Trabajador es la persona física que presta a otra (física o moral) un trabajo personal subordinado a cambio de un salario.

Debemos destacar que el trabajo ejecutado debe ser directamente por el trabajador, sin intermediario o representante, esto obedece a que el derecho al trabajo es un derecho individual y si bien existe la posibilidad de que los trabajadores se asocien en sindicatos o se les pueda contratar por grupo, las consecuencias jurídicas por la prestación del trabajo producen efecto respecto de cada uno de los trabajadores, por lo tanto los contratos colectivos de trabajo o una demanda interpuesta en contra de un patrón por varios trabajadores, no les genera por ser varios trabajadores más derechos, ni tampoco puede uno de los trabajadores darse por pagado o desistirse de los derechos de otro trabajador.

Así también, para que una persona sea considerada trabajador se requiere que a cambio de la prestación de su trabajo reciba un salario, existiendo casos en la práctica

que no pueden ser considerados como trabajador, ejemplo: El trabajo ejecutado por un hijo o familiar del dueño de una empresa o establecimiento, donde no se le paga salario, dándole a cambio alojamiento o alimentos; el trabajo ejecutado por el miembro de una comunidad donde se acuerda por la mayoría de sus integrantes realizar trabajos de mejoras o reparación a los caminos públicos, el trabajo realizado por una persona en un supermercado fuera del área del mismo, cuidando vehículos; en el caso específico de estas personas, reciben propinas de los clientes, más no salario del dueño del supermercado.

### **2.1.c Características del trabajador**

Para que una persona se le pueda denominar trabajador, debe llenar ciertos requisitos entre los cuales encontramos:

- a) Debe tratarse de una persona física.
- b) La realización de un trabajo, de una actividad, ya sea material o intelectual.
- c) Que el trabajo se realice por cuenta ajena.
- d) Que la prestación de servicios (trabajo), se realice a cambio de una remuneración.

El autor Mario de la Cueva menciona: Una vez establecido que el trabajador puede únicamente ser una persona física, es necesario determinar cuando adquiere ese carácter, esto es cuando y mediante que requisitos deviene trabajador una persona. Sobre el particular se han propuesto dos criterios, uno que hace referencia a la idea de clase social y según el cual, la categoría de trabajador se adquiere por la pertenencia a la clase trabajadora y otro que atiende a la prestación de un servicio en virtud de una relación jurídica de trabajo.

A continuación, menciono el primero de los criterios, que según el paso de los años, ha sido lentamente desechado: El concepto de clase social, de acuerdo a lo expresado en un apartado especial, es básicamente de naturaleza política y económica, mas no jurídica, por lo tanto no es apto para

explicar la categoría jurídica de trabajador. Además no se comprende porque es preciso que, previamente a la existencia de una relación jurídica de trabajo, se coloque la persona dentro de una clase social, siendo así que la realidad sería inversa, esto es la existencia de una relación de trabajo determinara que el trabajador, desde el punto de vista de la posición que ocupa en el fenómeno de la producción, quede incluido en la clase trabajadora y esto solamente desde un punto de vista objetivo ya que es posible que el trabajador, subjetivamente sea contrario a las tendencias políticas de la clase trabajadora y se sienta más ligado al grupo de empresarios<sup>4</sup>.

El segundo de los criterios es el adoptado por nuestra legislación laboral, cuyo Artículo 3 define al trabajador como “la persona que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo o relación de trabajo, quiere decir que la noción de prestación de un servicio personal en virtud de un contrato de trabajo, es la que sirve para fijar el concepto de trabajador.

## **2.2 Patrono**

### **2.2.a Definición legal**

El Artículo 2 del Código de Trabajo, establece: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo”.

### **2.2.b Definición doctrinaria**

El autor Guillermo Cabanellas apunta: “Patrono es quien emplea remuneradamente y con cierta permanencia a trabajadores subordinados a él”.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> De la Cueva, Mario, **Derecho mexicano del trabajo**, pág. 345.

<sup>5</sup> Cabanellas, **Ob. Cit**; Pag. 162

De las definiciones anteriores se deduce: a) Que para poder tener el carácter de patrono, se requiere la utilización de los servicios de una o varias personas en virtud de un contrato o relación de trabajo. b) Que a diferencia del trabajador que solo puede ser una persona física, el patrono puede tener un carácter individual o colectivo.

### **2.2.c Otras denominaciones**

Al patrono, también se le conoce como: empleador, empresario, patrón, dador de trabajo, dador de empleo, locatario o principal.

Para que una persona sea considerada como patrón se requiere que éste, reciba los beneficios del trabajo ejecutado por los trabajadores; por ejemplo: el dueño de un lote de terreno contrata a una persona para construir su casa, pero resulta que el contratado no tiene los recursos para responder de los derechos laborales de los albañiles que le ayudaron a construir la casa, por lo que el dueño de la casa construida se vuelve solidariamente responsable de responder de los derechos laborales de los albañiles; en virtud que nuestro Código Laboral en su Artículo 5 establece la figura del intermediario, y según el mismo “intermediario es la persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores, para que ejecuten una obra o trabajo en beneficio de un patrono, y de acuerdo a esto, el patrono queda obligado solidariamente por la gestión del intermediario para con él o los trabajadores”.

### **2.3 Prestación de servicios personales por parte del trabajador**

Como se deduce del Artículo 19 de nuestro ordenamiento sustantivo laboral, la relación de trabajo principia, propiamente, con la prestación del servicio, esto es, en el momento en que el trabajador comienza a desarrollar su energía de trabajo, es decir a cumplir con la obligación fundamental.

El trabajador, apunta De Ferrari, al ofrecer sus servicios, por una parte encuentra una empresa organizada cuyo funcionamiento responde a ciertas reglas de orden legal y profesional, así como a normas que la propia empresa genera espontáneamente como toda otra comunidad socio-económica; por la otra, lo hace normalmente formando parte de una asociación profesional o encontrándose sometido a sus normas... “Todo este complejo normativo integrado por normas que emanan de la empresa, del sindicato o de las leyes que fijan las condiciones en que es permitido el trabajo subordinado en el mundo libre, así como aquellas que derivan de los convenios colectivos, usos y costumbres, etc., lo encuentra rigiendo el trabajador en el momento de celebrar el contrato, lo que quiere decir que lógicamente, tales normas no se refieren al convenio que ajusta con el patrono, sino que tienen que ver exclusivamente con el trabajo encarado como un hecho extra-contractual, el cual por su importancia interesa de un modo esencial a la sociedad”<sup>6</sup>.

Siendo la energía de trabajo el objeto primordial de la relación, la primera obligación del trabajador ha de consistir en desarrollar o poner al servicio de la empresa la cantidad de energía de trabajo que se hubiera convenido. Es importante mencionar que en el contrato para obra determinada, la prestación de servicios por parte del trabajador en forma personal de la propia definición legal que el Código de Trabajo estipula, se deduce lo siguiente:

a) Que la obligación de prestar el servicio por parte del trabajador es en forma personal. Nuestra legislación consigna expresamente que la prestación de servicios debe ser en forma personal ya que el trabajador se obliga a poner a disposición del patrono su energía de trabajo y faltaría al cumplimiento de esta obligación, si en el desempeño del servicio se hiciera sustituir por otra persona.

b) Que el trabajador como consecuencia de la contratación individual también se obliga a desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad queda sujeto en todo lo concerniente al trabajo.

---

<sup>6</sup> De Ferrari, Francisco, **Derecho del trabajo**, pág. 178



c) El trabajador debe ejecutar el trabajo con la eficacia y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

## **2.4 Dependencia o subordinación**

El elemento de subordinación sirve para diferenciar la relación de trabajo de otras prestaciones de servicios: ese término es la consecuencia de una larga y fuerte controversia doctrinal y jurisprudencial.

El Código de Trabajo, establece en su Artículo 18 que “contrato individual de trabajo, queda obligada a prestar sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata...”.

Cuando el trabajador pone su fuerza de trabajo al servicio de un patrono determinado, subordina su fuerza de trabajo a dicho patrono. Hay que tomar en cuenta que donde existe subordinación como poder jurídico, esto es como principio de autoridad, habrá relación de trabajo y faltando este elemento, estaremos en presencia de un contrato civil, pues como quedo establecido en el capítulo anterior, la subordinación del trabajador hacia el patrono es un elemento característico y propio del contrato para obra determinada.

Aprovecho para aclarar que en nuestra legislación laboral no existe una definición de contrato para obra determinada, por lo que al ser éste un contrato derivado del contrato individual de trabajo, analizaremos el concepto proporcionado en el Artículo 18 del citado Código, en el que se menciona los elementos que lo integran, pero no se menciona, el elemento subordinación sino se usa el término “dependencia continuada y dirección inmediata”.

Este elemento de existencia del contrato para obra determinada, es de naturaleza realmente importante, tanto es así que ha llegado hasta intentarse la sustitución de la denominación del contrato de trabajo, por la de relación de trabajo subordinado.

Cuando se habla de relación de trabajo, es preciso que la subordinación del trabajador al patrono, constituya una obligación legal, esto es indispensable que el trabajador este obligado jurídicamente a obedecer al patrono.

La relación de obediencia tiene por consiguiente dos aspectos a saber:

- a) Significa por un lado, que la fuerza del trabajador esta a disposición del patrono y;
- b) Que el obrero esta obligado como característica fundamental del contrato de trabajo a obedecer al patrono.

Entendemos por subordinación, el estado de limitación de autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de un contrato; y que origina la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, en orden al mayor rendimiento de la producción y al mayor beneficio de la empresa.

En la relación laboral se considera la subordinación como una condición que tiene por finalidad esencial la de producir, y esa condición, si no se guía y dirige por una voluntad capaz para dirigir y guiar, puede neutralizarse en su eficacia.

La causa de la subordinación del trabajador al patrono en la prestación de sus servicios, se encuentra en la necesidad por parte del empleador de dirigir el trabajo en su concepto genérico y en su aplicación práctica.

#### **2.4.a Rasgos esenciales de la subordinación**

La subordinación, según varios tratadistas tiene los siguientes rasgos, enumerados por el tratadista Pozzo de la siguiente forma:

- a) Consiste en un poder de carácter jurídico del patrono sobre el trabajador.

- b) Este poder se desarrolla entre hombres libres y se circunscribe a la actividad del empleado en la prestación laboral comprendida.
- c) El poder del empleador como facultad jurídica se refiere tan solo a dirigir la actividad laboral del obrero a fiscalizarla y a hacerla cesar.
- d) La subordinación no implica distinciones entre el trabajo material y trabajo intelectual.

Faltando la nota de subordinación en la relación laboral, quien presta su actividad a otro mediante retribución realiza un trabajo autónomo.

Se reconoce también la subordinación laboral en el trabajador que cumple ordenes en forma continua y de hecho exclusivas, aunque por ejemplo reparta los productos de la empresa con un camión propiedad de él, otros rasgos propios de la subordinación es la sujeción a horario y a medidas disciplinarias por parte del trabajador con relación al patrono.

#### **2.4.b Dirección inmediata o delegada del patrono sobre trabajador**

Juntamente con el elemento subordinación encontramos el de dirección como complementario, de esta forma a continuación definimos la dirección.

Como quedó establecido con anterioridad, el trabajador es quien realiza la prestación, mientras el patrono la utiliza, resultaría inadmisibles que dicha prestación estuviera guiada, dirigida exclusivamente por quien la presta, haciendo caso omiso de quien la recibe, siendo por otro lado como norma que, la prestación se individualiza en quien la presta, pero es colectiva en quien la dirige, y nadie mejor que el patrono por su papel en la producción, no solo por su preparación sino por el conocimiento de aquella, parece indicado para dirigir la totalidad de las individualidades cuyo trabajo o actividad ocupa.

Se dice que dirigir es conducir a determinado fin, aconsejar, enseñanza con que se encamina uno a lo mejor; y depender es sinónimo de subordinación, reconocimiento de mayor poder o autoridad, su ejecución a la orden o mando dominio de otro, es decir que cuando se habla de subordinación, se habla de dependencia.

El poder de dirección por muchas razones no siempre lo lleva a cabo el propio patrono, y por esta razón surge la figura de representante del patrono. Con relación a dicha figura el Artículo cuatro del Código de Trabajo vigente establece: “Representante del patrono, son las personas individuales que ejercen a nombre de éste, funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel.

Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados por este a través de un contrato o relación de trabajo.

Para reforzar lo anterior, el segundo párrafo del Artículo 18 de la misma ley citada, establece: “En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las empresas, dicha delegación puede recaer en el propio trabajador.

El representante del patrono, mencionado en el Artículo 4 del Código de Trabajo laboral es utilizado en un sentido muy amplio, en efecto, representante del patrono puede ser un jefe de departamento u otra persona a quien corresponda, en todo o en parte, la dirección de los trabajos o la administración total o parcial de la negociación. Debe entenderse que dicha persona tiene los conocimientos de la actividad propia de la empresa, es decir que tiene la aptitud para dirigirla.

La figura representante del patrono es importante para determinar: a) Las obligaciones de los trabajadores respecto a ellos, pues surge la interrogante ¿ Tendrán los trabajadores la obligación de acatar las ordenes de los representantes del patrono?, para

solucionar la interrogante y cualquier posible conflicto, el Artículo 63 del Código de Trabajo, nos dice: “El trabajador además de las obligaciones contenidas en otros artículos de esta ley, en sus reglamentos y en las leyes de previsión social, esta obligado: a) desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo.

El trabajador que no cumpla las órdenes emanadas de su superior inmediato, en la medida que el superior pueda dictarlas, dará motivos suficientes para la terminación de los contratos de trabajo, pues el Artículo 77 también de esa ley mencionada, establece que: Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado un contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte .... g) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o su representante en la dirección de los trabajos le indiquen con claridad, para obtener mayor eficacia y rendimiento en las labores.

## **2.5           Retribución de cualquier clase o forma (salario) que el patrono debe pagar al trabajador.**

### **2.5.A           Definición legal de salario**

Debe señalarse previamente que la forma de determinación del salario no modifica la naturaleza del contrato. De esta manera podemos decir que poco importa que se fije el salario por la duración del trabajo o según la productividad de éste; en ambos casos, las relaciones jurídicas de las partes son las mismas, y siempre hay contrato de trabajo. La denominación dada por los contratantes a la retribución tampoco influye en la naturaleza de éste.

Podemos determinar que el salario resulta susceptible de clasificarse de diversas maneras, de las cuales a continuación menciono algunas, a saber: a) *Por la forma de retribuir el servicio:* por tiempo, a destajo, por tareas; b) *Por la naturaleza de la*

*retribución*: en dinero, en especie, mixto; c) *En cuanto a la forma de percepción*: jornal o diario, quincenal, mensual, e incluso anual (que no está desechado del todo en la actualidad, como prueban los aguinaldos, bonificación anual, etc.); d) *por el modo de integrarse*: comisiones, sueldo base, salarios por metas, etc.

Ahora bien al definir el salario, el Artículo 88 del Código de Trabajo, define: “salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono debe ser remunerado por éste.

## **2.5.b Etimología y terminología del salario**

### **Etimología del salario**

Diferentes tratadistas sostienen que el término salario proviene de *salarium de sal*; porque era costumbre antigua otorgar a los domésticos en pago una cantidad fija de este producto.

### **Terminología del salario**

Con respecto a la terminología del salario, se utilizan varias acepciones, siendo las más comunes: salario, jornal, sueldo, estipendio, emolumento, paga.

## **2.5.c Naturaleza jurídica del salario**

Resulta un poco difícil determinar la naturaleza jurídica del salario, ya que su connotación legal (Artículo 88 Código de Trabajo), le atribuye el carácter de contraprestación al trabajo, y no obstante como lo establece la propia legislación existe obligación de pagar el salario, en cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, pero de acuerdo a lo que establece el Artículo 25 del Código citado menciona que

“Contrato para obra determinada, es cuando se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician hasta que estas concluyen ...”, pero no existe una norma jurídica que fije la obligación de pagar el precio por estos servicios prestados, en determinado periodo de tiempo, ya que el Artículo 92 también del mismo Código, establece que “el plazo para el pago del salario no puede ser mayor de 15 días para trabajadores manuales, ni de un mes para trabajadores intelectuales y de servicios domésticos”, y en el segundo párrafo menciona que “si el salario consiste en la participación en las utilidades, ventas o cobros, se debe señalar una suma quincenal o mensual que de ha de recibir el trabajador...”, pero no se hace mención de la forma y plazo para cancelar el salario por contrato para obra determinada.

Se ha creído ver en la remuneración del trabajador a destajo, un trabajo no subordinado, sin tener en cuenta el hecho de que la forma de retribuir al trabajador no modifica la naturaleza de sus derechos ni la del vínculo contractual que le liga. Por lo tanto si el trabajador percibe su salario sobre la base del trabajo realizado o según el tiempo que se encuentra a disposición del empresario, el contrato es el mismo, un contrato de trabajo.

En base a lo expuesto, podemos decir que el salario no es, estrictamente una contraprestación por el trabajo efectuado, ya que algunas ocasiones resulta una obligación nacida de una relación laboral.

En resumen es conveniente indicar que el salario tiene una naturaleza jurídica de carácter “prestacional”, por un lado y “contraprestacional” por el otro, es decir que en ocasiones se pagara de puro derecho y en caso de la obligación de rendir una obra determinada o llevar a cabo un servicio, siempre sera debido por el patrono, es decir que tiene un carácter eminentemente remuneratorio por la efectiva utilización por parte del patrono de la fuerza de trabajo de un hombre.

Además de lo mencionado anteriormente, el salario al ser efecto de la causa de un contrato de trabajo, se presenta como ineludible para el patrono, toda vez que la ley

establece “Todo servicio o trabajo que no deba prestarse gratuitamente en virtud de ley o de sentencia sera remunerado equitativamente”.

#### **2.5.d Características del salario**

El salario es en la vida real, la fuente única o al menos, principal de ingresos para el trabajador, de cuya circunstancia se desprende que el salario tiene carácter alimenticio, que constantemente le ha sido reconocido por la doctrina y jurisprudencia; y podemos decir que es cierto, ya que constituye el medio de satisfacer las necesidades alimenticias del trabajador y su familia. Por el carácter alimenticio del salario, el mismo se protege y de ahí es donde surgen los caracteres fundamentales que es necesario que mencionemos a continuación:

##### **a) Debe ser remunerador**

El autor De Buen L. Néstor menciona en su obra Derecho del Trabajo “Esta cualidad importa dos consecuencias principales: La primera es, lato sensu, que significa que ningun trabajador deberá recibir un salario inferior al mínimo, cuando se trabaje la jornada legal máxima. La segunda consecuencia es que, a contrario sensu, “sera remunerador el salario inferior al mínimo que se cubra como consecuencia de una jornada inferior a la máxima”<sup>7</sup>.

Es decir en todo caso, el patrono deberá observar el criterio de la proporcionalidad con relación a la importancia, dificultad en las labores desempeñadas y en la eficiencia del trabajador.

##### **b) Debe ser por lo menos equivalente al mínimo**

Este atributo, conforme a la doctrina y a nuestra legislación, va indisolublemente unido al anterior, toda vez, que constituyendo la fuerza de trabajo, la

---

<sup>7</sup> De Buen , L Nestor, **Derecho de trabajo**, pág. 196



única fuente de subsistencia del trabajador, sería verdaderamente insostenible, como ocurre en la realidad, vivir sin los requerimientos básicos que le den al trabajador y a su familia una vida decorosa.

**c) Debe ser determinable o determinado**

Esta característica implica que no podría, legalmente hablando, celebrarse un contrato para obra determinada en el que no se estipule la contraprestación que el trabajador recibirá a cambio del trabajo que realice.

**d) Debe pagarse en moneda de curso legal**

Este atributo del salario, tiene ciertas implicaciones toda vez que, por ejemplo, cuando los servicios se cancelan con cheques no se está cumpliendo con la característica que nos ocupa y consecuentemente el trabajador podría si así lo desea desechar el pago, habida cuenta que no se le cancelo “en moneda de curso legal”, esto debido a que el Artículo 90 del Código de Trabajo establece “El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal”.

**e) Debe haber reciprocidad entre el servicio y el salario.**

Esta característica, al igual que las enunciadas las literales A) y B), son básicas para el salario debido a que “a mayor dificultad, mejor salario”

Como quedo establecido con anterioridad, cuando se enumeran los elementos esenciales de existencia del contrato para obra determinada, existen unos elementos que si bien es cierto no los menciona nuestra legislación cuando define el contrato, ha de entenderse que estan inmersos en cada uno de ellos.



## CAPÍTULO III

### 3. Elementos esenciales de validez del contrato para obra determinada

Después de analizar lo que es el contrato para obra determinada y los elementos del mismo, es necesario llevar un estudio de los elementos de validez de éste, ya que se encuentran entrelazados con los primeros.

Previo al estudio y análisis de los elementos esenciales de validez del contrato para obra determinada, considero importante indicar que con relación a éstos nuestro ordenamiento laboral no los profundiza, por lo que son de aplicación las del derecho común, esto debido a la falta de normas especiales, sin perjuicio de adaptarlas a la singular naturaleza de este contrato.

Debido a que a las normas laborales se les otorga el carácter de protectoras del trabajador, se infiere que todo aquello que vaya en perjuicio de él e inclusive de ambas partes contratantes es *nulo ipso jure*, tal y como lo establece el Artículo 12 del Código de Trabajo que menciona “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución, el presente código, sus reglamentos y demás leyes o disposiciones de trabajo y previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”.

La licitud en el objeto motivo o fin determinante en el contrato, produce la nulidad absoluta del contrato.

La acción para pedir la nulidad absoluta la puede hacer valer cualquiera que tenga interés jurídico, ya que trata de disposiciones de orden público.

La capacidad de los contratantes se refiere a que deberán contar con la mayoría de edad establecida en nuestro Código Civil, o tener 14 años o más de acuerdo a nuestra legislación laboral, y estar en pleno uso de sus facultades mentales.

La capacidad puede ser de goce o de ejercicio, cuando únicamente cuenta con la capacidad de goce, la persona debe de ser representada para celebrar contratos e inclusive de obtener autorización judicial para efectuarlos.

Asi mismo para que un contrato sea valido, debe haber ausencia de vicios en el consentimiento como el dolo, la mala fe, la violencia, lección y error en los contratos.

A falta de los tres últimos elementos de validez el contrato será nulo relativamente, siempre y cuando alguno de los contratantes haga valer en tiempo su acción para demandar la nulidad del contrato, ya que la misma es prescriptible; la nulidad relativa es susceptible de convalidarse.

### **3.1 Consentimiento**

Del mismo modo que para cualquier contrato, tambien para la existencia del contrato para obra determinada, se requiere del consentimiento de ambas partes. Para este consentimiento rigen en principio las normas del derecho comun.

Con relación al consentimiento el autor Puig Peña, establece: “El consentimiento se considera como la piedra angular de toda la construcción del contrato en su consideración liberal, hasta el punto que queda identificado con la perfección del mismo. Viene de un *cum sentire*, sentir en unión; es decir converger dos voluntades distintas sobre un mismo punto”.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Puig Peña, Federico. **Compendio de derecho civil español** pág. 426

En realidad todos o la mayoría de los autores coinciden en que el consentimiento es el elemento sustancial de todo contrato, hasta el punto que constituye su propia alma. En todo contrato (unilateral o bilateral) el consentimiento debe ser expresado por ambas partes contratantes y no-solo por aquel que se obliga y debe comprender la totalidad del contrato, las cláusulas que integran su contenido; esto es que los contratantes se hayan puesto de acuerdo y consientan respecto de cada uno de los puntos integrantes del contrato.

### **3.1.1 Condiciones del consentimiento**

El consentimiento supone las siguientes condiciones: a) Pluralidad de sujetos (trabajador-patrono); b) Capacidad, presupuesto para la viabilidad del consentimiento; c) Voluntad, pues el consentimiento representa la voluntad contractual, resultado de la conjugación de las voluntades singulares; d) Declaración, que implica que sea manifestado o exteriorizado oportunamente; e) Concordancia entra la voluntad interna y declarada.

El consentimiento debe manifestarse por la oferta o propuesta de una de las partes y aceptarla la otra, puede ser de forma tacita o expresa y resultar tambien de la presunción de la ley en los casos que ésta lo dispone expresamente; el consentimiento expreso se manifiesta verbalmente, por escrito o por signos inequívocos, el consentimiento tácito resulta de hechos o actos que lo presuponen o que autoricen a presumirlo, salvo que la propia ley exija que sea de forma expresa, con relación a lo anterior el Artículo 1252 del Código Civil nos determina que: “La manifestación de voluntad puede ser expresa o tacita y resultar también de la presunción de la ley en los casos que esta lo disponga expresamente”.

El consentimiento para su validez, debe ser libre y voluntario, se presume libre y voluntario mientras no se pruebe lo contrario, esto es haberlo conseguido con error, arrancado con violencia u obtenido por dolo, engaño o ardid.

### **3.1.2 Vicios del consentimiento**

Con relación a los vicios del consentimiento el autor Manuel Ossorio, manifiesta “En los actos o contratos todo hecho actitud que restrinja o anule la libertad y el conocimiento con que deba procederse: tales como el dolo, el error, las amenazas o intimidaciones y la violencia”.

Al igual que el autor mencionado, muchos coinciden que el consentimiento puede ser invalidado por falta de conciencia (error), o por falta de libertad (violencia, intimidación y dolo).

Es de aplicación particular al contrato de trabajo la doctrina legal contenida en la legislación comun y relativa al consentimiento como requisito esencial de todo contrato y, por lo tanto también a los vicios que lo invalidan, anulan o enervan, como el error, la violencia, la intimidación y el dolo.

Es conveniente por lo tanto dar por establecido que cuando se refiere a los vicios del consentimiento esta concretado a ambos elementos personales que participan en el contrato de trabajo y no hace referencia a uno de ellos en particular.

### **3.1.3 Error**

El error es la falsa noción que tenemos de una cosa, el error consiste en creer verdadero lo falso y falso lo verdadero, es decir que anula el consentimiento al crear una noción equivocada o inexacta sobre lo requerido o lo tenido en cuenta al realizar el vínculo jurídico.

El error puede ser:

a) Esencial, que supone la nulidad del acto, esto debido a que versa sobre la naturaleza del mismo, sobre la persona o sobre cualidades esenciales del objeto; b) Concomitante, que no destruye el acto realizado. También puede ser de derecho, cuando recae sobre una norma

jurídica y de hecho cuando recae o es relativo a un objeto o situación dada. Cabe asimismo diferenciarlo según sea de causa, excusable o inexcusable, admisible o no, considerando la calidad y condición del contratante. El error de derecho no destruye el contrato de trabajo, por la especial naturaleza jurídica de sus normas; y los efectos de la ignorancia del derecho no anulan el contenido total del acto jurídico, que subsiste y tiene eficacia plena por poderosas razones de orden público influyentes en el contrato de trabajo y que ya fueron objeto de estudio.

El error de hecho puede referirse a la naturaleza del acto jurídico como a la persona con la cual se forma la relación jurídica. Con relación a lo anterior los Artículos 1258 y 1259 del Código Civil, en su orden preceptúan “El error es causa de nulidad cuando recae sobre la sustancia de la cosa que le sirve de objeto, o sobre cualquiera circunstancia que fuera la causa principal de la declaración de voluntad.” Por otro lado “El error sobre la persona solo invalidara el negocio jurídico cuando la consideración a ella hubiere sido el motivo principal del mismo”.

En lo relativo a la naturaleza del acto jurídico, el error puede ser esencial mas no podrá alegarse cuando no haya habido razón para errar, dada la calidad de las partes, pero si en otros casos, si las partes en lugar de haber querido contratar prestaciones de servicios subordinados, pretendieron simplemente realizar uno de obra o empresa (regulado en el Código Civil), el error sobre la naturaleza del acto influye poderosamente, y la manifestación de voluntad adolece de un vicio que la destruye.

En el contrato de trabajo, el error en cuanto a la persona puede ser esencial. El error que se puede nominar sobre la persona, tanto en el derecho común como en el derecho laboral, solo invalidará el contrato cuando la consideración de ella hubiese sido la causa principal del mismo. Asimismo difieren el error sobre la persona y el error sobre la calidad de la persona. El primer caso se podría dar cuando se tenga la intención de contratar con el señor X, y se contrate con el señor Z, debido a la similitud de nombres. El segundo caso es el de un trabajador en su condición de técnico (un medico, un abogado) si no reuniere la calidad exigida de preparación, daría origen a la nulidad del contrato, pues el

error en tal supuesto resulta esencial. En ese sentido el Artículo 77 inciso i), del Código de Trabajo preceptúa: “Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte, cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido a error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado”.

Como regla general puede formularse que todo error proveniente de dolo de una parte, o de un tercero, invalida el acto jurídico; pero se requiere que la circunstancia del caso demuestre que, sin el error, el acto no se habría celebrado.

#### **3.1.4 Violencia**

Según el Artículo 1264 del Código Civil vigente “será ineficaz el consentimiento prestado por violencia o intimidación”. La misma Ley citada en el Artículo 1265 regula “La violencia o intimidación, debe ser de tal naturaleza que causen impresión profunda, en el ánimo de una persona razonable y le inspiren el temor de exponer su persona o su honra a la de su cónyuge o conviviente de hecho, ascendientes, descendientes o hermanos a un mal grave o la pérdida considerable de sus bienes.”

Todo acto jurídico hecho por medio de la fuerza o miedo carece de valor y eficacia; la fuerza o intimidación hace anulable el acto, aunque se haya empleado por un tercero que no intervenga directamente en él.

Como ejemplo de lo anterior, podría mencionarse el hecho de un patrono que haga trabajar a una persona bajo amenazas de muerte obligándola a celebrar un contrato bajo esa situación. El contrato en ese caso es nulo absolutamente, teniendo como efecto: a) Para el trabajador recibir y reclamar en todo caso su correspondiente retribución por el trabajo efectuado, hasta el momento en que cesó la violencia o intimidación. b) Para el



patrono pagarle al trabajador por la prestación de sus servicios hasta el momento de decretarse la nulidad del contrato, además de quedar sujeto a las sanciones por la violación a las normas de trabajo y de previsión social y las penales correspondientes.

La doctrina sobre la violencia como vicio del consentimiento, en la concepción dada por el derecho común tiene aplicación efectiva y total en lo referente al contrato de trabajo.

### **3.1.5 Dolo**

Se entiende por dolo toda especie de astucia, trampa, maquinación o artificio utilizado para engañar a otro. El Artículo 1261 del Código Civil, con relación al dolo nos dice “El dolo es toda sugestión o artificio que se emplee para conducir a error o mantener en él, a alguna de las partes”. Así mismo el Artículo 1262 de la ley citada establece “El dolo de una de las partes y el dolo que proviene de un tercero sabiéndolo aquella, produce la nulidad si ha sido la causa determinante del negocio jurídico”.

Dentro del derecho Común, para que el dolo produzca la nulidad de un contrato deberá ser grave y no haber sido empleado por las dos partes contratantes, pues de lo contrario ambas partes deberán sufrir las consecuencias sin poder reclamar nada a su favor.

En conclusión, sobre los vicios del consentimiento, puede señalarse que tan pronto cesa el vicio que enerva o destruye el consentimiento, cabe convalidar el acto. Con relación a lo anterior el Artículo 1268 del Código Civil establece “Si habiendo cesado la violencia o siendo conocido el error o el dolo, el que sufrió la violencia o padecido el engaño ratifica su voluntado no reclama dentro del termino de la prescripción, el negocio adquiere toda su validez”.

### 3.2 Formas de extinción del contrato para obra determinada

Con respecto a las causas o formas en que se le puede poner fin a la relación laboral debemos mencionar que existen “causas de rescisión y causas de terminación”, y que a continuación vamos a analizar.

En primer lugar es conveniente aclarar que la rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumpla gravemente sus obligaciones, por lo tanto el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así lo demuestro con este ejemplo: Un trabajador falta injustificadamente a su trabajo durante dos días completos y consecutivos o durante seis medios días laborales en un mismo mes calendario, el empresario puede despedirlo, pero también puede mantenerlo en su puesto, esto de acuerdo a lo establecido en el Artículo 77 del Código de Trabajo.

El ejercicio de esa potestad está condicionado por algunos presupuestos: a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación, derivada de una relación de trabajo; b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave: De acuerdo a lo que menciona el Doctor de la Cueva, no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, o expresado de forma distinta: el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, descuidos y los errores en el cumplimiento de obligaciones secundarias son frecuentes, para no decir inevitables, dada la naturaleza humana, y si se las reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario;<sup>9</sup> c) El dato relevante en la rescisión radica en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evitado.

---

<sup>9</sup> De la Cueva, **Ob. Cit**; Pág. 225.

La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación, por ejemplo la incapacidad física o mental del trabajador. Por su naturaleza, y salvo el caso del mutuo consentimiento, es el resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas.

Si comparamos las dos instituciones podemos observar que su diferencia y vuelvo a salvar el caso del mutuo consentimiento, radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica. La distinción es importante, ya que la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las formas de operación como en las consecuencias de la disolución.

El Artículo 84 del Código de Trabajo, establece que en los contratos para ejecución de obra determinada “Cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, ...”.

El Artículo 86 de la misma Ley preceptúa, “El contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes por alguna de las siguientes causas: a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada...”.

Como podemos observar, el problema no es la forma en que se puede poner fin a la relación laboral, sino que en nuestro caso, se trata de la formalización de la relación laboral a través del mismo modelo de formulario, y la confusión que esto crea en los trabajadores, ya que con la creencia equivocada de otorgar un contrato individual de trabajo por tiempo indefinido, otorgan un contrato para ejecución de obra determinada, y por ende las obligaciones del patrono por motivo de la finalización de la relación laboral, sin responsabilidad del trabajador, son diferentes, ya que en un contrato individual de

trabajo existe la obligación de otorgar una indemnización y en el contrato para ejecución de obra determinada, tal y como lo mencionamos con anterioridad, el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para las partes, por la conclusión de la obra, situación que desconoce el trabajador.

### **3.3 Capacidad**

La capacidad como elemento esencial de todo contrato, constituye la regla formulada por el Artículo 1254 del Código Civil que nos dice: “toda persona es legalmente capaz para hacer declaración de voluntad en un negocio jurídico, salvo aquellas a quienes la ley declare específicamente incapaces”, como veremos adelante esa regla es de absoluta aplicación en el contrato para obra determinada.

Se considera que la capacidad es la aptitud de obrar validamente por sí mismo. La capacidad supone, por tanto el discernimiento; que constituye, como se ha dicho, la facultad que nos permite distinguir lo justo de lo injusto, lo bueno de lo malo y medir las consecuencias de nuestros actos y nuestras acciones.

Algo importante a tratar es la distinción entre incapacidades y prohibiciones, por la importancia que reviste dicha distinción en el contrato de trabajo. Mientras la prohibición restringe el ejercicio del derecho, la incapacidad restringe el ejercicio total del derecho mismo. Las incapacidades se fundan en circunstancias subjetivas de ciertas personas que obligan a la ley a retardar o suspender durante cierto tiempo la actitud para realizar actos jurídicos válidos. Las prohibiciones se basan en razones de moralidad, se consideran así prohibiciones las que pesan sobre mujeres y menores y les impiden trabajar en determinadas industrias nocivas para salud y la moral.

En tanto que las incapacidades pueden suplirse, las prohibiciones tienen carácter absoluto. Un menor podrá suplir su incapacidad para determinados actos jurídicos, pero no eludir prohibiciones que la ley establece.

### **3.3.a Clases de capacidad**

Con frecuencia la doctrina acepta dos clases de capacidad, la capacidad de ejercicio o jurídica y la capacidad de goce o de obrar, considerando a la primera como la aptitud para ser sujeto activo o pasivo de relaciones jurídicas determinadas; en tanto que la segunda capacidad se entiende como el poder de realizar lo que la ley no prohíbe. Como norma se consideran unidas la capacidad jurídica y la de obrar. Se puede decir que la capacidad jurídica se refiere a la aptitud para contraer derechos y obligaciones, y la capacidad de obrar se vincula con los actos cotidianos de nuestra vida.

### **3.3.b Normas que rigen la capacidad**

El Artículo 8 del Código Civil, dispone: “La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad, pero también existe la capacidad relativa, que permite a los menores de edad pero mayores de 14 años, contratar su trabajo y percibir la retribución convenida.

Con relación a las incapacidades el Artículo nueve de la ley citada establece: “Los mayores de edad que adolecen de enfermedad mental que los priva de discernimiento, deben ser declarados en estado de interdicción. Pueden asimismo ser declarados en estado de interdicción, las personas que por abuso de bebidas alcohólicas o de estupefacientes, se exponen ellas mismas o a sus familias a graves perjuicios económicos.

La declaratoria de interdicción, produce sus efectos, desde la fecha que sea declarada en sentencia firme, incapacidad absoluta de la persona para el ejercicio de sus derechos; pero debemos dejar claro, los actos anteriores a tal declaratoria pueden ser anulados si se probare que la incapacidad existía notoriamente en la época en que se verificaron. Los Artículos 10 y 11 del Código Civil en su orden establecen “Las perturbaciones mentales transitorias no determinan la incapacidad de obrar, pero son nulas las declaraciones de voluntad emitidas en tales situaciones”. “Después de la muerte de un individuo, los actos

realizados por él mismo, no podran impugnarse por incapacidad sino cuando la interdicción ha sido pedida antes de su muerte, o cuando la prueba de la incapacidad resulte del mismo acto que se impugna”. Asi mismo el Artículo 1303, del Código Civil establece: “El negocio jurídico es anulable: 1º. Por incapacidad relativa de las personas o de una de ellas ...”.

Las expresadas reglas son de aplicación dentro del derecho del trabajo, ya que la legislación laboral acepta, en materia de incapacidad, los principios del derecho común, aunque fije con carácter particular aquellas prohibiciones concernientes a la especial naturaleza del objeto del contrato de trabajo.

### **3.3.c Capacidad en el Código de Trabajo**

El contrato de trabajo, como negocio jurídico lo celebra cada parte en ejercicio del respectivo derecho subjetivo, consistente en la facultad que al sujeto atribuye el ordenamiento jurídico para la satisfacción de un interés propio, cuya tutela recíproca se alcanza mediante aquel.

Como en todo contrato, en el de trabajo, la capacidad jurídica de los contratantes es requisito indispensable para su formación: Aquella aptitud como se vio en principio, se encuentra regida por las disposiciones generales del derecho común, con las limitaciones especiales que surgen en el derecho del trabajo.

Los principios generales que rigen la capacidad en el derecho común se aplican, con reservas, en el derecho laboral. El trabajador adquiere, como norma, por razón de potencialidad física e intelectual y del ejercicio de la función social que es el trabajo, una aptitud legal para ejercitar los derechos inherentes de esta función. Por esa causa, la distinción entre el derecho laboral y el civil estriba en los puntos siguientes:

- a) En derecho laboral se acepta la posibilidad de una mayoría de edad distinta al establecido por la legislación ordinaria para contratar por sí mismo.

b) La capacidad civil de la mujer es igual a la del hombre en el derecho del trabajo.

En el derecho laboral acepta la realidad de que el trabajador no cuenta sino con su trabajo para vivir; por lo cual no puede esperar a la mayoría de edad civil para contratar sus servicios. Así se admite como norma, que todos cuanto tengan potencialidad física y mental para realizar una prestación de servicios pueden contratar, por sí, su actividad laboral. Con referencia a lo anterior el Artículo 259 del Código Civil preceptúa: “Los mayores de 14 años tienen capacidad para contratar su trabajo y percibir la retribución convenida, con la que ayudaran a sus padres para su propio sostenimiento”. Así mismo el Artículo 31 del Código de Trabajo menciona que “Tienen también capacidad para contratar su trabajo, para percibir y disponer de la retribución convenida y en general para ejercer los derechos y acciones que se deriven del presente código, de sus reglamentos y de las leyes de previsión social, los menores de edad, de uno u otro sexo, que tengan 14 años o más y los insolventes o fallidos”.

Las capacidades específicas a que alude el párrafo anterior, lo son para los efectos del trabajo, y en consecuencia, no afectan en lo demás el estado de minoridad o, en su caso el de incapacidad por insolvencia o quiebra.

### **3.4 Conflictos derivados del contrato para obra determinada y la forma de dilucidarlos**

Los conflictos que pude observar con la investigación de campo realizada, fueron que en algunos casos, los patronos creyendo hacer una interpretación de la ley, llevan a cabo acciones que afectan en su patrimonio al trabajador, ya que en muchas ocasiones se les menciona a éstos que por tratarse de contratos para obra determinada, en el mismo no se incluye ningún tipo de prestaciones, incluso las de carácter irrenunciable, lo cual, de acuerdo a lo expuesto anteriormente concluimos que es falso, ya que según podemos observar en el Artículo 22 del Código de Trabajo “En todo contrato de trabajo, deben entenderse incluidos por lo menos las garantías y derechos, que otorguen a los

trabajadores la Constitución, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo o previsión social”.

Otro de los problemas que pude observar y fue uno de los que me impulsaron a realizar este trabajo, es que, en el campo de la construcción la mayoría de los trabajadores, debido a su escaso nivel escolar y que en algunas ocasiones no saben leer y escribir, al momento de formalizar la relación laboral por medio del contrato de trabajo, cuando firman o dejan la impresión digital de su dedo, no se percatan que en la casilla donde se establece la duración del contrato, algunos patronos asesorados por malos profesionales, les indican que pongan que la duración es para ejecución de obra determinada, ya que una de las causas de terminación de la relación laboral, sin responsabilidad para las partes, es en efecto la finalización de la obra, en los contratos para obra determinada, y como consecuencia de esto, no existe obligación del patrono, de cancelar la indemnización por tiempo servido, situación que desconoce el trabajador, esto como consecuencia de formalizar la relación de trabajo en un mismo formulario, ya que es el mismo formato utilizado para los contratos individuales de trabajo.

En cuanto a la forma de resolverlos, podemos advertir que el Artículo 26 del Código de Trabajo, en su segundo párrafo, instituye que “Deben tenerse como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen”.

Esto es consecuencia de que uno de los principios del derecho laboral es que es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de estos, otorgándoles una protección jurídica preferente.



## CAPÍTULO IV

### 4. El contrato de obra

#### 4.1 Definición del contrato de obra

Se dice que en el derecho romano se configuró jurídicamente la *locatio operis*, como una especie del contrato de arrendamiento, al lado del arrendamiento de servicios propiamente dicho.

Conforme avanza la historia legislativa del contrato de obra, se observa que el primitivo paralelismo va desapareciendo; todavía en algunas legislaciones modernas se continua estructurando este contrato como una subespecie del arrendamiento, como sucedía con el Código Civil derogado, Decreto 1932 del Congreso de la República, en la legislación guatemalteca esta presidida por una idea fundamental del principio rector: “La plena individualidad jurídica” lograda bajo el impulso de la realidad económica, es una circunstancia que obligó al interprete a una difícil, pero no imposible tarea de adaptación de nuestro sistema, a las exigencias y modalidades de la vida moderna, principalmente en lo que se refiere al ámbito de la construcción de edificios, y ante esa circunstancia de adaptación el nuevo Código Civil le dio plena individualidad al contrato de obra, o de empresa como también se le conoce en la doctrina moderna.

##### 4.1.a Definición legal

El concepto en nuestra legislación se deriva del Artículo 2000 del Código Civil y se integra por el hecho de que una de las partes (contratista) se compromete a ejecutar y entregar una obra que le encarga otra persona (capitalista) mediante un precio pactado que ésta se obliga a pagar.

De lo anterior se desprende que quien asume el contrato promete a la contraparte un resultado, que consiste en una primera forma, en un acto de producción o

creación en sentido propio, o sea en la elaboración de materias, por ejemplo, la construcción de un edificio o su reparación; realización de una obra de arte o cualquier trabajo intelectual, y que de ordinario el propietario no estaría en situación de atender por sí mismo porque implica una especial habilidad técnica o artística y porque se celebra ordinariamente, no siempre, atendiendo a las cualidades personales del contratista.

#### **4.1.b Definición doctrinaria**

El tratadista Federico Puig Peña<sup>10</sup> dice que el contrato de obra es aquel por cuya virtud una de las partes (contratista, empresario, etc.), se obliga respecto de otra (capitalista, propietario) a la producción eficaz de un determinado “resultado” de trabajo (obra) a cambio de un precio cierto que se calcula por la importancia del mismo. Véase que en la definición se le clasifica como generador de una obligación de “resultado”, en contraposición a otros que engendran obligaciones “de medio”, especialmente como el contrato de trabajo.

Como se ha indicado, dicho contrato ha experimentado grandes modificaciones en el transcurrir del tiempo, en la medida que se han ido transformando los principios del derecho contractual; siendo en realidad muchas las voces de los civilistas que piden en forma insistente que se le de plena individualidad, no obstante aun persisten legislaciones que no le dan la autonomía y si bien le dan cierta independencia, no quieren desprenderse del todo de la institución matriz y le denominan todavía contrato de arrendamiento de industria.

A pesar de ello, los que han contribuido a que se le de una autonomía verdadera son los autores germanos que han influido sobre sus propias legislaciones, llamándole, por ende, en Alemania Contrato de Obra, y en el sistema doctrinal suizo contrato de empresa, siendo ambas denominaciones las más usadas.

---

<sup>10</sup> Puig Peña, **Ob. Cit**; pág. 211

#### **4.1.c Características del contrato de obra**

Debemos mencionar como una de las características fundamentales de este contrato, que a través de él, se comprometen dos personas, el primero (contratista) debe llevar a cabo una obra que le fue encomendada por otra persona (dueño) quien a su vez se compromete a pagar un precio en dinero, que fue previamente establecido. Algo importante de destacar es que a través de este contrato, no se promete únicamente la prestación de sus servicios por parte del contratista, sino esencialmente el resultado del mismo, que es la conclusión de la obra contratada.

El poder unilateral de separarse del contrato tiene un campo más amplio que en los demás contratos. Así se infiere claramente del Artículo 2011 del Código Civil, que establece: “El dueño puede separarse del contrato pagando al contratista el trabajo realizado, los materiales empleados y la indemnización que fije el juez”; el Artículo 2024 del mismo Código determina: “Cuando la obra fue ajustada sin designación del número de piezas o de la medida total, el contrato puede resolverse por uno u otro contratante, concluidas que sean las partes designadas, pagándose la parte concluida”. Y el Artículo siguiente expresa que, pagando el contratista de lo que le corresponde, el dueño queda en libertad de continuar la obra, empleando a otras personas, aun cuando aquella siga conforme al plano, diseño o presupuesto.

Que el señalado rigor no tiene vigencia siquiera en el sentido de su no-variación del resultado del proyecto a realizar; se admiten variaciones, bajo determinados presupuestos, carácter que también acepta nuestra legislación al determinar en su Artículo 2006 “Aceptado por el dueño el presupuesto, plano, diseño, no podrá ser modificado sino por convenio expreso de ambas partes y por escrito, si el contrato constare de esa forma”.

La gestión a propio riesgo, a la cual aluden los Artículos 2009, 2010, 2012 del Código Civil, consiste en que el contratista responde (de modo especial ante el dueño) de los eventuales defectos, vicios o diversidades de la obra, sin que sea permitido imputarlo a fuerza mayor o a la actividad de aquellas personas que operan como auxiliares, al realizar

la obra. Sobre la persona del contratista recae, además la carga de dirigir aquella actividad a fin de cumplir con sus obligaciones y deberes que contrajo con el propietario y el hecho de que eventualmente sea mal empleada. “También, en cuanto el empresario toma el trabajo ajeno, él riesgo es de él, independiente de los daños que el trabajador al servicio de él, pueda causar a los terceros y de los accidentes en que el trabajador pueda causar también a dichos terceros y de los accidentes en que el trabajador pueda comprometer la obra”.

## **CAPÍTULO V**

### **5. Elementos del contrato de obra**

Vamos a iniciar especificando que dentro del contrato de obra, encontramos elementos personales y elementos reales. Los elementos personales son el contratista o empresario, y es quien debe asumir la obligación de ejecutar la obra; El propietario o dueño, es la persona que encarga la obra, comprometiéndose a pagar el precio fijado. Los elementos reales son la obra, esta ha de tener como condiciones, la de ser posible, física y jurídicamente; y el precio, o sea la medida de compensación, el cual se determina de ordinario por las partes.

#### **5.1 Dueño o capitalista**

##### **5.1.a Definición legal**

En cuanto a la definición legal del elemento dueño o capitalista, en nuestra legislación únicamente se hace mención de que es, quien debe pagar un precio fijado con anterioridad, en virtud de la ejecución de la obra contratada, regulado por el Artículo 2000 del Código Civil.

##### **5.1.b Definición doctrinaria**

Manuel Ossorio define como dueño o comitente, a la persona que contrata a otra llamada empresario o contratista, para que le realice una obra determinada, en la cual no se admite la figura de subordinación, por tratarse de un contrato civil, y por ende ambas partes tienen derechos y obligaciones que cumplir<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 321

### **5.1.c Características del dueño o capitalista**

Para determinar las características de la figura del propietario o comitente como se le llama en la doctrina, podemos mencionar que el papel que desempeña, dentro de este contrato, es básicamente cumplir ha pagar el precio en la forma y plazos convenidos, así mismo el Artículo 2013 de nuestra legislación civil, menciona que a falta de estipulación al respecto, deberá cancelar el precio al momento de serle entregada la obra a entera satisfacción, ya que toda la responsabilidad por la ejecución de la misma recae en el contratista, de quien mas adelante estaremos ampliando su definición y rasgos principales.

Así mismo considero conveniente mencionar que el dueño, puede separarse del contrato, con la salvedad que debe pagar al contratista por el trabajo realizado, los materiales empleados y la respectiva indemnización que fije el juez, debido a la rescisión del contrato, esto de acuerdo a lo establecido en el Artículo 1584 y 1585 de nuestro Código Civil, que menciona que el plazo para pedir la rescisión es de un año a partir de la fecha de celebración del contrato.

## **5.2 Contratista o empresario**

### **5.2.a Definición legal**

El Código Civil, en su Artículo 2000, menciona que el contratista es la persona que se compromete a ejecutar y entregar una obra que le encarga otra persona (dueño) mediante un precio que ésta se compromete a pagar.

### **5.2.b Definición doctrinaria**

En la doctrina jurídica, se le conoce con los nombres de empresario o contratista, y es aquella persona que por encargo de otra, se compromete a ejecutar una

obra determinada, con un precio establecido previamente, que debe ser cancelado por el dueño o comitente.

De lo anterior se desprende que quien asume el contrato promete a la contraparte un resultado, que consiste en una primera forma, en un acto de producción o creación en sentido propio, o sea la elaboración de materias, por ejemplo la construcción de un edificio o su reparación; realización de una obra de arte o cualquier trabajo intelectual, y que de ordinario el propietario no estaría en situación de atender por si mismo porque implica una especial habilidad técnica o artística.

### **5.2.c Características del contratista o empresario**

Una de las características principales del contratista, es que asume o adquiere una obligación de ejecutar una obra, sea o no arquitecto, suministre o no los materiales; por arquitecto se entiende el que se limita a elaboración del proyecto y vigilancia de los trabajos<sup>12</sup>.

Sin embargo se plantea un problema, si ha de ser el contratista quien personalmente ha de ejecutar la obra a que se a obligado; sin embargo esta cuestión se resuelve conforme las reglas de interpretación del contrato o del contenido de la prestación a realizar, por ejemplo, una obra de construcción. En principio el contrato no tiene un carácter rigurosamente personal, como en el contrato de trabajo, por lo que si nada se ha convenido cabe perfectamente la subempresa. Sin embargo, en el supuesto que la ejecución de la obra sea en vista de las cualidades personales del contratista, este puede emplear auxiliares en el cumplimiento, y la ley prevé esa hipótesis al determinar que el contratista es responsable del trabajo ejecutado por las personas que ocupare en la obra con su trabajo o con su material. “Se realiza pues, con base en dicho principio, una perfecta asunción legal de actos, en la cual lo realizado por las personas auxiliares, se entiende hecho por el contratista mismo”.

---

<sup>12</sup> Sánchez , **Ob. Cit**; pág. 284





## CAPÍTULO VI

### **6. Cumplimiento e incumplimiento del contrato de obra**

#### **6.1 Cumplimiento**

Producida la obra (o singulares partidas de ella) el dueño, antes de recibirla, tiene la facultad de recibirla, tiene la facultad de verificarla por su cuenta o por técnicos de su confianza (aprobación pericial). Con la verificación no seguida de reservas el dueño tiene la obligación de recibirla y en esa virtud el contratista queda liberado también de la responsabilidad por los vicios de la obra, con excepción desde luego de los casos a los que se refieren los Artículos 2012, 2015, 2016, 2017 del Código Civil. Ese recibir la obra debe configurarse en nuestro derecho común, como una obligación a recibir, según se infiere en del Artículo 2014 que menciona “Si requerido el dueño de la obra para recibirla, no concurre el día señalado o no hace, al recibirla los reparos o reservas del caso, se entenderá que la presente se recibe a entera satisfacción, excepto en cuanto a vicios o defectos ocultos y a la responsabilidad especial relativa a la construcción de edificios”.

Verificada la conclusión de la obra, es obligación del propietario, remunerar el precio de la misma, rigiendo en lo que respecta al tiempo de su cancelación lo estipulado en el contrato, o en su defecto deberá pagarse al hacerse su entrega, y en el caso especial de que la obra se realice por piezas o por medidas, dispone nuestra ley que el contratista puede exigir que el dueño la reciba en partes y se le pague en proporción de las que reciba. Respecto al supuesto de que no se hubiere convenido el tiempo del pago del precio, determina el Código Civil que el dueño esta obligado a hacerlo efectivo al recibir la obra.

#### **6.2 Incumplimiento por parte del dueño o capitalista**

Como ya anotamos anteriormente el dueño o capitalista tiene como obligación en primer término, recibir la obra terminada, previa verificación y aprobación.

La verificación, conduce a la aprobación o rechazo de la obra, y la recepción en sentido estricto es pues resultado de la verificación y aprobación. Pero ¿que sucede si el dueño o capitalista se niega a recibirla? Sin lugar a dudas, lo hace incurrir en *mora accipiendi*, y en esa virtud el contratista tiene a su favor una pretensión de indemnización a mas del precio, si este debía pagarse en el momento de la entrega, y aun en el caso de que no se hubiere convenido plazo para el pago, supuestos contemplados en los Artículos 1428 y 1429 referentes a la mora., en cuanto al precio, el Artículo 2013 todos del Código Civil; y lo relativo a la indemnización se encuentra en el Artículo 1433 también de ese Código.

El efecto de la mora operandi al no recibir la obra es el desplazamiento del riesgo de la obra, pasando éste el dueño o capitalista, al tenor de lo dispuesto en el Artículo 2001 que establece “El riesgo de la obra correrá a cargo del contratista o empresario hasta el momento de la entrega de la obra, a no ser que el que hubiera de recibirla incurriera en mora o hubiere convenio expreso en contrario”.

### **6.3 Incumplimiento por parte del contratista o empresario**

En el caso que no se elabore la cosa de manera que tenga las cualidades a que se sujeto la obra, el propietario tiene el derecho de rechazarla y negarse a cancelar el precio determinado en el contrato y si no fueren tan manifiestos los defectos observados en la obra, tiene tambien derecho a que se cumpla estrictamente de acuerdo a las especificaciones del contrato, en cuya virtud puede exigir que se subsanen los errores cometidos a costa del contratista.

Cuando la obra adolezca de un vicio que disminuya o le reste el valor o utilidad para el uso corriente, entonces el propietario tiene la opción, o pedir que se reduzca el precio proporcional de la remuneración prometida o a la rescisión del contrato. Cosa distinta es cuando el dueño de la obra la ha recibido a su entera satisfacción, toda vez que no puede alegar vicios o defectos, salvo en el supuesto de que se hubieren ocultado dolosamente esas circunstancias.

Si el contratista no da principio a la ejecución de la obra en época razonable y oportuna y que en esa virtud suponga su no ejecución dentro del tiempo convenido, tiene el propietario los derechos resultantes de los principios generales y especiales a estos estados de retraso, pudiendo exigir del contratista el cumplimiento y la indemnización por la tardanza o incumplimiento en la entrega de la obra, objeto del contrato. Para el efecto el Artículo 2018 menciona “El contratista responde al dueño por los daños y perjuicios que resultaren a éste, por no entregar la obra debidamente terminada en el plazo convenido”.

Cuando el propietario de la obra ya no tuviere interés en la ejecución de la obra, amén de haber transcurrido el plazo señalado para la entrega, puede pedir la rescisión del contrato por incumplimiento absoluto, con las consecuencias que en orden a la indemnización de daños y perjuicios establece el Artículo 2018 del Código Civil.

#### **6.4 Formas de extinción del contrato de obra**

Rigen en este contrato los principios generales referentes a las causas extintivas, tales como la imposibilidad subsiguiente y dificultad extraordinaria, independientemente por incumplimiento de la obligación. Sin embargo cobran singular relevancia algunas formas de extinción especiales para este contrato tales como las siguientes:

1ª. Muerte del contratista: Al respecto el Artículo 2019 del Código Civil, establece que: “Cuando se ha encargado cierta obra a una persona por razón de sus cualidades personales, el contrato se rescinde por la muerte de ella. En este caso el dueño, debe abonar a los herederos del contratista en proporción del precio convenido, el valor de la parte de la obra ejecutada y de los materiales preparados ...” En este caso la consideración del contratista ha sido determinante motivo para la celebración del contrato (por ejemplo la construcción de una calle con ciertos detalles arquitectónicos).

2º. Otra forma de extinción del contrato objeto de este trabajo, es el relativo a la separación unilateral del mismo por el dueño, pero está obligado a indemnizar al

contratista de los gastos que hubiere efectuado, el valor de los trabajos elaborados y la falta de ganancia, siendo esta separación potestativa ya que la realización de la obra solo interesa al propietario y desde luego, puede desistir de su ejecución, sin necesidad de justificar dicho desistimiento.

3°. Otra causa es la imposibilidad sobrevenida por motivos o razones no imputables al contratista (guerra, terremoto etc.,) situación prevista en el último párrafo del Artículo 2019 del Código Civil, al establecer “También procederá la rescisión, cuando el contratista no pueda terminar la obra por causa independiente de su voluntad”, quedando en consecuencia, la relación jurídica extinguida, pero el propietario debe pagar la parte de la obra ya realizada, pero dentro de los límites lógicos y justos, debiendo tomarse en consideración la utilidad que podría devenirle y en proporción al precio convenido para obra completa. Solución que se explica por cuanto que muchas veces en ese estado de in-conclusión no ofrece utilidad para el que encargo la obra. De ahí la proporcionalidad entre la importancia de la obra truncada y la medida de la utilidad que pueda reportarle al propietario, con relación al precio de la obra. Dicha imposibilidad opera a favor del contratista como excepción a la pretensión por incumplimiento que pudiera invocar el propietario, Artículo 1325 Código Civil.

## **6.5 Conflictos derivados del contrato de obra y la forma de dilucidarlos**

Uno de los conflictos que pude encontrar en la presente investigación, es que el contratista, al momento de celebrar el contrato de obra con el dueño o propietario de la obra, adquiere la obligación de entregar la obra con las calidades y cantidades pactadas con el dueño, y de acuerdo a esto él firma un posterior contrato con un maestro de obras para que se encargue de la construcción de la obra, bajo su asesoría y dirección por supuesto, pero el problema radica en que por tratarse de un contrato de tipo civil en lugar de prestaciones laborales, lo que existe son obligaciones y derechos que pueden ejercer ambas partes, pero esto es una situación que desconoce el maestro de obras ya que según él, ha formalizado una relación de tipo laboral, donde por ende se incluyen las prestaciones laborales a que tiene derecho un trabajador. La forma de dilucidarlos podría ser aplicando

las reglas del derecho laboral, tratando de adecuar las circunstancias que forman este contrato civil, y ubicarlas dentro de las propias del derecho laboral, como por ejemplo: a) la forma de pago mensual, equivalente al salario dentro del campo laboral; b) existencia de una relación de subordinación, propia de un elemento de tipo laboral; c) sujeción a un horario y calendario semanal.

Con estos elementos a pesar de encontrarnos frente a un contrato de tipo civil, podríamos plantear nuestra demanda ante un órgano jurisdiccional del orden laboral, exponiendo que efectivamente se otorgó un contrato de obra, pero que en el cumplimiento del mismo, se llevo a cabo aplicando los principios propios de un contrato de trabajo, por lo que es procedente encuadrarlo dentro de este campo.



## CAPÍTULO VII

### 7. Deslinde entre contrato de obra y contrato para obra determinada

Es indudable que existen analogías marcadas entre ambos contratos, toda vez que en los mismos se atiende al resultado de la obra, o sea la obra a realizar; se fija el precio y el salario respectivamente, con independencia del tiempo empleado a conseguir la obra. Sin embargo, para distinguir el contrato de obra determinada hay que partir del origen y fundamento del derecho del trabajo, ya que aquel derecho “Nació de la necesidad de defender al hombre frente al capital, o bien, nació de la necesidad de defender a la clase trabajadora frente a la clase patronal”<sup>13</sup>, resultante de la honda división que en el siglo pasado se produjo entre los hombres de la escuela individualista y liberal.

“Mientras que en el derecho civil se señalan las bases de una presunta, igualdad de los contratantes, regulando situaciones de interés particular de cada individuo, predominando la autonomía de la voluntad para adquirir y contraer obligaciones, mientras que el derecho de trabajo tiene como propósito asegurar al hombre una existencia digna y compensar la desigualdad económica y social en que se encuentra el trabajador frente al patrono.

Por otra parte, para caracterizar al contrato de obra determinada, según hemos analizado en capítulos anteriores, se trata de una clasificación especial del contrato individual de trabajo, y debido a que pertenece al campo del derecho público, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

En tanto que el contrato de obra, esta regulado por el Código Civil, es una norma que se ubica dentro del campo del derecho privado, donde prevalece la autonomía de la voluntad de las partes contratantes.

---

<sup>13</sup> De la Cueva, **Ob. Cit**; Pág. 498.

Seguidamente haré un análisis en forma separada tanto del contrato para obra determinada como del contrato de obra, y así poder determinar la forma de deslindar un contrato del otro.

## **7.1 Contrato para ejecución de obra determinada**

Vamos a iniciar mencionando que el contrato para obra determinada, es un contrato de trabajo, de carácter excepcional, que se encuentra regulado en el Decreto 1441 del Congreso de la República, Código de Trabajo, en consecuencia se ubica dentro del derecho del trabajo, que pertenece a la rama del derecho público.

Para la celebración de este tipo de contrato es necesario que existan dos elementos denominados, patrono que es la persona jurídica individual o colectiva que contrata los servicios personales de otra para que lleve a cabo la ejecución de una obra determinada; el otro elemento denominado trabajador es la persona que se compromete a prestar sus servicios en forma personal para ejecutar la obra contratada, esto a cambio de una retribución económica que el patrono se obliga a cancelar.

Algo importante de mencionar es la forma de cancelar los servicios prestados en la ejecución de la obra, que se denomina salario, el cual debe ser fijado por el trabajador y el patrono, incluyéndose en este las medidas de protección que se encuentran incluidas en el Código de Trabajo vigente, en los Artículos 89 al 102.

El elemento “*subordinación*” no puede faltar en este tipo de relación contractual, y por tratarse de un relación de trabajo, los elementos personales se encuentran en diferente situación económica, debido a esto uno de ellos debe vender su mano de obra para poder satisfacer en la medida de las posibilidades sus necesidades básicas, y en cambio el otro requiere los servicios personales del trabajador para poder obtener un incremento en su patrimonio, esto como consecuencia de la desigualdad económica en que se encuentran ambas partes.



Ahora bien en cuanto a la forma de celebrar el contrato para obra determinada, nuestra legislación laboral establece que puede ser en forma verbal o escrita; Pueden otorgarse de forma verbal cuando la prestación del servicio para la ejecución de la obra contratada no exceda de 100 quetzales, en el caso de haber señalado plazo para la entrega de la obra, que el mismo no exceda de 60 días, lo anterior regulado en el Artículo 27 literal d) del Código de Trabajo.

Debido a que el derecho del trabajo, es un derecho tutelar de los trabajadores, les otorga una protección jurídica preferente, y debido a las confusiones que ha creado la celebración de este tipo de contratos, es importante recalcar lo preceptuado en el segundo párrafo del Artículo 26 del Código de Trabajo que establece *“Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de los contratos subsiste la causa que les dio origen”*; en consecuencia este tipo de contratos no debe o no debería de celebrarse en aquellas empresas que se dedican a la construcción, ya que éstas son de naturaleza permanente y de carácter continuado.

Una de las situaciones que es importante mencionar, es la confusión que está generando la celebración de un contrato para obra determinada, en primer lugar la creencia adquirida por parte del trabajador, que al firmar un formulario de contrato individual de trabajo, esta adquiriendo todos los beneficios que éste otorga, pero lo que sucede es que con respecto a la indemnización al finalizar la obra contratada, este es uno de los motivos por los que la relación laboral termina sin responsabilidad para las partes, en consecuencia no existe obligación de parte del patrono de cancelar indemnización por tiempo servido, regulado en el Artículo 86, literal a) del Código de Trabajo.

Esta situación podría corregirse, si las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social le dieran la importancia que requiere este problema, que según pude observar con el correr del tiempo se esta incrementando, ya que son cada día mas las

empresas que están celebrando este tipo especial de contratos, y si observamos lo que regula el Artículo 29 en su último párrafo “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos, para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición”.

De acuerdo a lo anteriormente expuesto puedo concluir que, el contrato para obra determinada, siendo una variante del contrato individual de trabajo, su celebración se debe autorizar únicamente en los casos de excepción y cuando la naturaleza accidental de la obra así lo requiera, y no pretender su celebración como una variante para evadir las responsabilidades que genera un contrato de trabajo, porque no debemos olvidar los principios fundamentales del derecho de trabajo y de este modo otorgarle a los trabajadores una protección jurídica preponderante frente a patronos inescrupulosos.

A continuación enumero una lista que contiene algunos de los elementos distintivos del contrato para obra determinada:

### **Contrato obra determinada**

- Regulado en el Código de Trabajo.
- Existencia de dos partes llamadas patrono y trabajador
- Remuneración por los servicios prestados denominado “salario”
- Realización de la obra contratada en forma personal
- Obligación de parte del patrono de cancelar pasivo laboral al trabajador, y que tienen carácter irrenunciable, esto al finalizar la obra contratada
- Sujeción a un horario y jornada de trabajo
- Existencia del elemento “subordinación”

## **7.2 Contrato de obra o empresa**

El contrato de obra es de tipo civil, pertenece a la rama del derecho privado, y se encuentra regulado en el Artículo 2000 del Código Civil, Decreto Ley 106.

En la celebración de este tipo de contrato intervienen dos elementos denominados dueño que es la persona que contrata los servicios de otra para que le ejecute una obra, y el otro elemento contratista que es quien se compromete a entregar la obra que le fue encargada, a cambio de un precio que el dueño se compromete a pagar (Artículo 2000 Código Civil).

Es de hacer notar que en este caso la ley regula que el contratista se compromete a entregar una obra, pero en ningún momento establece que debe ser él quien ejecute personalmente la obra, por lo que según regula el Artículo 2009 del mismo cuerpo legal, menciona que “El contratista sera responsable del trabajo ejecutado por las personas que ocupare en la obra ...”

En cuanto a la forma de cancelar la ejecución de la obra, en este tipo de contrato, por ser de tipo civil, se presume la igualdad de condiciones entre las partes contratantes, y debido a eso acuerdan libremente el precio a pagar, asi como la forma y plazos, pero en ningún momento se le puede dar la denominación de salario, ya que aquí no existen los elementos típicos de un contrato de trabajo, como los son subordinación, horario, etc., sino que se le denomina honorarios.

En cuanto a la forma de celebrar este tipo de contrato, el Artículo 1574 del Código Civil, establece que toda persona puede contratar y obligarse por:

- a) Escritura pública
- b) Documento privado o acta levantada ante alcalde del lugar
- c) Por correspondencia
- d) Verbalmente

Así mismo menciona que cuando el valor del contrato exceda de 300 quetzales debe constar por escrito; además en el caso de ampliación, ratificación o modificación de un contrato debe hacerse constar en la misma forma que la ley señala para el otorgamiento del propio contrato.

En cuanto a la forma de finalizar la relación contractual acordada, el Artículo 1579 establece que los contratos válidamente celebrados pendientes de cumplimiento, pueden rescindirse por mutuo consentimiento o por declaración judicial en los casos que establece la ley.

Por tratarse de un contrato civil, no existe la figura de la indemnización, sino que existe la figura de daños y perjuicios, pero en los casos que la ley lo permita.

A continuación enumero la lista de elementos propios del contrato de obra.

### **Contrato de obra**

- Regulado en el Código Civil
- Existencia de dos partes llamadas dueño y contratista
- Remuneración por los servicios prestados denominado “honorarios”
- Realización de la obra contratada en forma personal o por medio de subcontratista
- No existe obligación de parte del patrono de cancelar pasivo laboral al trabajador, por tratarse de un contrato civil
- En caso de finalización de la relación laboral sin responsabilidad para el contratista existe la posibilidad de solicitar la cancelación de daños y perjuicios, además de la obligación de cancelar los trabajos realizados y los materiales utilizados, si es el contratista quien debía proveer los mismos.
- No existe un horario y jornada de trabajo
- No existe el elemento “subordinación”

### **7.3 Consecuencias jurídicas de la celebración del contrato de obra y el contrato para obra determinada.**

#### **7.3.a Consecuencias jurídicas del contrato de obra**

Debemos mencionar que el contrato de obra o empresa por tratarse de un contrato de tipo civil, deducimos que las consecuencias que va a ocasionar son también de tipo civil.

Es atinado señalar que las consecuencias de la celebración del contrato de obra, son:

- a) El cumplimiento de la prestación del servicio o ejecución de la obra.
- b) El incumplimiento de la prestación del servicio o ejecución de la obra.

#### **Cumplimiento de la prestación o ejecución de la obra**

Este se refiere al cumplimiento de la obligación adquirida por parte del contratista, consistente en la ejecución de la obra, de acuerdo a las especificaciones contenidas en el contrato, y a falta de ellas en la forma, condiciones y calidades acostumbradas en el lugar en que la obra se ejecute (Artículo 2005, Código Civil).

Producida la obra el dueño, antes de recibirla tiene la facultad de verificarla por su cuenta o por técnicos de su confianza (aprobación pericial). Con la aprobación no seguida de reservas el dueño tiene la obligación de recibirla y en esa virtud, el contratista se ve liberado de la responsabilidad por los vicios de la obra, con excepción por supuesto de casos a que se refieren los Artículos 2012, 2015, 2016 y 2017 del Código Civil.

Ese hecho de “recibir” la obra debemos encuadrarlo en nuestro derecho civil como una obligación de recibir según interpretación que hacemos del Artículo 2014 a saber “Si requerido el dueño de la obra para recibirla no concurre el día señalado o no hace al recibirla los reparos o reservas del caso, se entenderá que la recibe a su entera satisfacción, excepto en cuanto a vicios o defectos ocultos, y la responsabilidad especial relativa a la construcción de edificios”.

En virtud que el derecho del contratista al pago del precio correspondiente esta subordinado (salvo pacto o uso en contrario) a la aceptación de la obra por parte del propietario, entendemos que el legislador al redactar la norma, tutela o protege al contratista contra eventuales pretextos del dueño dirigidos a retardar la aceptación de la obra, y en general contra el comportamiento pasivo de él en ese aspecto, véase los Artículos 2001, 2014, 2021, 2022 y 2026 del Código Civil.

La segunda obligación del propietario es la de remunerar el precio de la obra, rigiendo en lo que respecta al tiempo de su cancelación lo estipulado en el contrato, o en su defecto deberá pagarse al hacerse su entrega, y en el caso especial de que la obra se realice por piezas o por medidas, dispone nuestra ley que el contratista puede exigir que el dueño reciba en partes y se pague en proporción de lo que reciba.

*Improcedencia de la Vía Ejecutiva.* En principio el contratista deberá recurrir a la vía ordinaria y no a la vía ejecutiva, ya que aun cuando el contrato contuviera obligación de pagar cantidad de dinero líquida y exigible, contenido en uno de los documentos que menciona el Artículo 327 del Código Procesal Civil y Mercantil, toda vez que la obligación no surge del propio documento sino de la entrega de la obra; Así pues, se trata de una obligación condicional y para promover el juicio ejecutivo, demandando el pago del precio, deberá justificarse que se ha cumplido con la prestación (la obra) para que prospere dicha ejecución, a efecto de completar el título ya que de lo contrario corresponderá en la vía ordinaria, principio contenido en nuestra legislación civil al establecer “En las obligaciones recíprocas ninguno de los obligados incurre en mora sino

después de que alguno de ellos cumple su prestación o garantiza su cumplimiento en la parte que le concierne” (Artículo 1432).

### **Prescripción de la acción**

La obligación de pagar el precio del contrato se rige por los principios generales de las obligaciones en cuanto a la prescripción, a diferencia de la remuneración del sujeto trabajador en un contrato de obra determinada que prescribe a los cuatro meses, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 263 del Código de Trabajo, y la acción del contratista dirigida a obtener el pago del precio de la obra prescribe a los cinco años, tiempo establecido en el Artículo 1508 del Código Civil a contar de la fecha en que la obligación pudo exigirse.

### **Incumplimiento de la prestación o ejecución de la obra**

Al hablar de incumplimiento de la ejecución de la obra, debemos apuntar que este se refiere a la obligación adquirida por el contratista, desde luego, debe ejecutar la obra a efecto de que tenga las cualidades prometidas en el contrato y a falta de estipulación, realizarla conforme a los usos o costumbres del lugar en que se realice, véase Artículo 2005 Código Civil.

En el caso de que no elabore la obra de manera que tenga las cualidades a que se sujeto el contrato, el propietario tiene derecho de rechazarla y negarse a cancelar el precio determinado, y si no fueren tan manifiestos los defectos observados en la obra, tiene también derecho a que se cumpla estrictamente a las especificaciones del contrato, en cuya virtud puede exigir que se subsanen los errores cometidos, a costa del contratista. Cuando la obra adolezca de un vicio que disminuya o le resta el valor o utilidad para el uso corriente, entonces el propietario tiene la opción de pedir que se reduzca el precio proporcional de la remuneración prometida o a la rescisión del contrato. Cosa distinta es cuando el dueño de la obra la ha recibido a su entera satisfacción, toda vez que no puede

alegar vicios o defectos, salvo en el supuesto que le hubieren sido ocultados de forma dolosa esas circunstancias.

Con base en lo anterior, el contratista tiene la obligación de garantizar la obra contra todos los defectos o vicios que se deriven de una ejecución de mala calidad o imperfecta o del uso de los materiales inferiores que suministre. En consecuencia el dueño de la obra tiene derecho que se realice una obra libre de imperfecciones y adecuadas para el uso a que se le destinará. Sin embargo este derecho por regla general se extingue en el caso de que hubiera recibido la obra a su entera satisfacción.

También en el supuesto de la construcción de un edificio, se prolonga en el tiempo la responsabilidad del contratista, ya que en esta clase de obras no pueden en realidad, ser estimadas o apreciadas con el transcurso de un corto período de tiempo, comprendiéndose en esta última hipótesis los siguientes casos: a) Vicios de la construcción. En este caso el Artículo 2015 del Código Civil preceptúa “El contratista es responsable por la destrucción o deterioro debidos a dolo o culpa por su parte, durante cinco años contados desde la fecha de la entrega. Si el contratista y el ingeniero, arquitecto o constructor fueren personas distintas, la responsabilidad sera solidaria; b) Vicios del suelo o de los cimientos. El Artículo siguiente, expresamente se refiere a este caso al indicar que “igual responsabilidad corresponde cuando la destrucción o deterioro proceden de defectos en el terreno o cimiento, si el contratista no hace al dueño las advertencias convenientes antes de empezar la construcción”.

Ahora bien debido al incumplimiento del contrato, el Artículo 2018 del Código Civil expresa que “El contratista responde al dueño por los daños y perjuicios que resultaren a éste por no entregar la obra debidamente terminada en el plazo convenido”, sumado a lo anterior veamos el Artículo 1324 del mismo código “si el acreedor prefiere la prestación del servicio por el deudor, pedirá que se le fije un término prudencial para que cumpla la obligación adquirida, y si no la cumple, sera obligado a pagar daños y perjuicios”.



Cuando el propietario de la obra ya no tuviere interés en la ejecución de la obra, amén de haber transcurrido el plazo señalado para la entrega, puede pedir la rescisión del contrato por incumplimiento absoluto, con las consecuencias que en orden a la indemnización de daños y perjuicios establece el Artículo 2018 del Código Civil.

### **VII.3.b Consecuencias jurídicas del contrato para obra determinada**

Debemos primero establecer que las consecuencias jurídicas por la celebración del contrato para obra determinada, por tratarse de una variante del contrato individual de trabajo, los efectos se deben circunscribir a la finalización de la relación laboral, la cual se puede producir cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deciden ponerle fin, cesándola efectivamente ya sea por voluntad de una de las partes, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra.

En el caso del contrato para obra determinada, el Artículo 84 del Código de Trabajo establece que cada una de las partes puede ponerle fin al mismo, sin justa causa antes del cumplimiento del plazo o de la finalización de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo o si ya ha surgido litigio, a juicio de los tribunales de trabajo y previsión social; Así mismo si la terminación del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que este debe pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, situación que considero debería ser revisada por las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, y ver si se encuentra actualizada con el derecho internacional, ya que por tratarse de normas jurídicas creadas hace más de 40 años es importante adecuarlas a la época actual y que no constituyan violaciones a los derechos del trabajador.

Es importante mencionar que una de las características distintivas del contrato para obra determinada, es que ha diferencia de los contratos individuales de trabajo, cuando la relación de trabajo termina sin responsabilidad del trabajador, existe la

obligación de parte del patrono de pagar una indemnización por tiempo servido, he aquí la diferencia mencionada ya que una de las causas por las cuales el contrato de trabajo termina sin responsabilidad para alguna de las partes es precisamente la conclusión de los trabajos en los contratos para obra determinada, regulado en el Artículo 86 literal a) del Código de Trabajo.

Pero existen otras variantes en la finalización de la relación laboral, cuando la obra determinada no ha sido finalizada, y que a continuación enumero:

- a) Finalización de la relación laboral por justa causa.
- b) Finalización de la relación laboral sin responsabilidad del trabajador.
- c) Finalización de la relación laboral por despido Indirecto.

### **Finalización de la relación laboral por justa causa**

Cuando hablamos de justa causa, debemos entender que son aquellos motivos por lo cuales el patrono tiene la facultad de dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad de su parte, y que en caso de ser ciertas sus afirmaciones, extinguen los derechos y obligaciones que emanan del contrato.

Si vemos lo anotado anteriormente al mencionar “En caso de ser ciertas sus afirmaciones”, es preciso aclarar que el trabajador tiene el derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes del que transcurra el tiempo de prescripción con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

Si el patrono no prueba los hechos en que se fundamentó, debe pagar al trabajador:

- a) Las indemnizaciones que según el Código de Trabajo le pueden corresponder.

b) A título de daños y perjuicios, los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización, hasta un máximo de 12 meses salario y las costas judiciales.

### **Finalización de la relación laboral sin responsabilidad del trabajador.**

Cuando hablamos de finalización de la relación laboral sin responsabilidad del trabajador, vamos a entender que son aquellos motivos que facultan al trabajador para ponerle fin a la relación de trabajo, y que le son imputables al patrono.

En los contratos a plazo fijo y para obra determinada, establece nuestro Código de Trabajo, que cada una de las partes puede ponerles termino, sin justa causa antes del cumplimiento del plazo o de la finalización de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un inspector de trabajo, si ya ha surgido litigio, a juicio de los tribunales de trabajo y previsión social (Artículo 84 Código de Trabajo).

La forma de regular lo correspondiente a la cancelación de éstos daños y perjuicios en el Artículo 84 del Código de Trabajo, según opinión personal, no se encuentra lo suficientemente claro, ya que establece que si la terminación de la relación laboral ha sido decretada por el patrono, el pago de los mismos, no puede ser inferior a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado; En primer lugar no se establece si el día de salario a que se hace mención es salario para actividades agrícolas o salario para actividades no agrícolas; En segundo lugar, considero que esta forma de cancelar los daños y perjuicios por la finalización de la relación de trabajo por parte del patrono, no es equivalente al derecho de indemnización que existe en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, establecido en el Artículo 82, que a groso modo regula: "... el patrono debe pagar a este una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos ..."; como podemos observar los derechos que se adquieren debido a la celebración de un contrato individual de trabajo por tiempo indeterminado y los que se adquieren en uno de obra determinada, son diferentes e incluso inferiores, debido a esto

considero que sería conveniente realizar una revisión de lo regulado en nuestro Código, porque posiblemente en la época en que fue promulgado se adecuaba a la situación económica de ese entonces, pero del año de su publicación a la actualidad, se han producido demasiados cambios, de índole económico, social y político.

### **Finalización de la relación laboral por despido indirecto**

Cuando hablamos de despido indirecto, debemos entender que se refiere a hechos que se le pueden atribuir al patrono, y que de acuerdo a lo regulado en el Artículo 80 facultan al trabajador para ponerle fin a la relación de trabajo, y que surge efectos desde el momento en que se lo comunique al patrono, debiendo en este caso cesar sus actividades inmediatamente. Los hechos o causas que pueden dar motivo a esta finalización de la relación laboral son las que se encuentran contenidas en el Artículo 79 del Código de Trabajo, y que son las mismas facultan al trabajador para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad de su parte, entre las cuales podemos mencionar las siguientes:

- a) Cuando el patrono no pague el salario completo, en la fecha y lugar convenidos.
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, a las calumnias o vías de hecho en contra del trabajador.

Estas son solamente algunas de las enumeradas como causales de la finalización de la relación de trabajo que se encuentran reguladas en el Artículo 79 del Código de Trabajo.

Lo interesante de esta situación es que al contrario del despido por justa causa, y que se encuentra en el Artículo 80, aquí el patrono es quien tiene el derecho de emplazar al trabajador ante los tribunales de trabajo y previsión social, antes de que transcurra el plazo de prescripción, esto con el objeto de probarle al trabajador que abandonó sus labores sin justa causa; En el supuesto que el patrono le pruebe al trabajador

lo anterior, cuando se trata de contratos para obra determinada, el trabajador debe satisfacer las prestaciones indicadas en el Artículo 84 del Código de Trabajo.



## CAPÍTULO VIII

### **8. Derecho comparado**

#### **8.1 Regulación legal de los contratos para obra determinada según Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, república del Perú.**

Al elaborar un estudio del Decreto 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, del Congreso de la República del Perú, quise hacer una comparación con la legislación guatemalteca en materia laboral específicamente con el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, para comprobar de que manera regulan ellos, lo relativo, a los contratos de trabajo, específicamente el contrato para obra determinada, y aprovecho para mencionar que dicha ley los individualiza como contratos sujetos a modalidad, dentro de los cuales se encuentran entre otros, el contrato para obra determinada.

La ley de productividad y competitividad laboral de la República del Perú, dentro de sus principios fundamentales menciona entre otros los siguientes:

- a) Fomentar la capacitación y formación laboral, esto como un mecanismo para el mejoramiento de los ingresos que obtienen los trabajadores, y su productividad en el trabajo.
- b) Así mismo trata de propiciar el cambio de las personas ocupadas en actividades urbanas y rurales de baja productividad e ingresos, hacia otras actividades de mayor productividad e ingresos.
- c) Este tercero no por ser el último tiene menos importancia, ya que trata de unificar las normas sobre la contratación laboral y consolidar los beneficios sociales existentes.

Al regular el contrato de trabajo, la ley de productividad y competitividad laboral del Perú, establece que en toda prestación de servicios remunerados y subordinados, debe presumirse la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Así mismo regula que los contratos pueden celebrarse por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad.

En cuanto a la forma de otorgar los contratos, la ley peruana estipula que cuando se otorgan por plazo indeterminado, se pueden hacer de forma verbal o escrita, y en los contratos sujetos a modalidad se deben llevar a cabo cumpliendo con los requisitos y en los casos que dicha ley establece, pero no se menciona la presunción de verdad atribuida al trabajador, en el caso de no existir contrato de trabajo por escrito, tal y como lo tiene contemplado nuestro Código de Trabajo en su Artículo 30 “... si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”.

Al realizar un análisis comparativo entre nuestro Código de Trabajo y la Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Perú, he podido encontrar que en dicha legislación al reglamentar los contratos sujetos a modalidad dentro de los cuales se encuentra el contrato para obra determinada, menciona que se pueden celebrar cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se vaya a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, pero menciona como excepción los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes.

En el Artículo 63 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se encuentra lo relativo al contrato para obra o servicio, pero lo regula de forma muy breve, ya que únicamente menciona que “los contratos para obra determinada o servicio específico, son aquellos celebrados entre un empleador y un trabajador, con objeto previamente establecido y de duración determinada. Su duración será la que resulte necesaria. En este tipo de contrato podrá celebrarse las renovaciones que resulten necesarias para la conclusión o terminación de la obra o servicio objeto de la contratación.



Como podemos observar nuestra legislación laboral se encuentra mucho mas completa que la legislación peruana, en cuanto a la regulación de los contratos de obra determinada; En el Código de Trabajo de Guatemala se encuentra regulado que en el contrato para obra determinada se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador desde que se inician las labores hasta que estas concluyen, en cambio en la ley laboral del Perú, no se encuentra ninguna forma de regular lo relativo a la forma de cancelar los servicios o la obra ejecutada por el trabajador, en este sentido como mencione anteriormente, nuestra legislación lo regula adecuadamente.

Considero importante mencionar que en el capítulo VII de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, llamado “Desnaturalización de los contratos”, establece que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si estas exceden del límite permitido; En cambio en nuestro Código de Trabajo, en el Artículo 26 establece que “todo contrato debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario”, así mismo menciona que deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido aunque se hayan celebrado para obra determinada, los que se celebren en aquellas empresas que cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen, es decir que en las empresas que se dedican a la construcción, no se pueden celebrar este tipo de contratos de trabajo para obra determinada, pues las mismas son de naturaleza permanente, ya que al finalizar un proyecto de construcción, buscan nuevas ubicaciones para iniciar uno nuevo, por lo tanto también son de naturaleza continuada.

Así mismo dispone que cuando se trata de contratos para obra determinada o de servicio específico, se tendrá por plazo indeterminado si el trabajador continúa prestando sus servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse otorgado renovación; Algo importante es que también se puede solicitar ser celebrado por plazo indeterminado, cuando el trabajador demuestre la existencia de

simulación o fraude a las normas establecidas en dicha ley, lo cual también se encuentra, en el Artículo 26 de nuestro Código de Trabajo.

En cuanto a los derechos de los trabajadores al igual que nuestra ley laboral, también existe un plazo para accionar judicialmente en casos de finalización de la relación de trabajo y es de 30 días naturales, como le llaman en ese país.

Respecto a la indemnización únicamente se menciona que “la indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de 12 remuneraciones; En cambio en nuestro Código de Trabajo, regula que si la finalización de la relación laboral fue despido injustificado el patrono debe pagar al trabajador una indemnización por tiempo servido equivalente a un mes de salario por cada año de servicios continuos, ahora bien para los efectos del computo de servicios continuos, se debe tomar en cuenta la fecha en que se iniciaron los servicios o la ejecución de la obra, cualquiera que esta sea.

En conclusión si realizamos una comparación entre las normas contenidas en el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala y el Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral del Perú, encontramos que:

- a) En el Código de Trabajo de Guatemala, se encuentra establecido de manera más específica lo relativo a los contratos de trabajo, específicamente de los contratos para obra determinada, ya que en éste se describe que se debe calcular la forma de cancelar los servicios o la ejecución de la obra por parte del trabajador y en la ley peruana no lo hace.
- b) En el Artículo 84 del Código de Trabajo, establece que en los contratos para ejecución de obra, cada una de las partes puede ponerle fin sin justa causa antes del advenimiento del plazo o conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un Inspector de Trabajo, lo cual no se encuentra definido en la legislación peruana.

c) Así mismo en nuestro Código de Trabajo se menciona que una de las causas para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad para las partes es por “la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada”, y el Decreto 728 de la República del Perú no lo regula.

## **8.2 Regulación de los contratos de trabajo en la Ley Federal del Trabajo, de la República de México.**

### **8.2.1 Contratos para obra determinada.**

Al hablar de derecho comparado, debemos tener en cuenta que nos obligamos a realizar un estudio de las leyes que serán objeto de dicha comparación, y que en nuestro caso son el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, promulgada en esta ciudad el 29 de abril de 1961 y la Ley Federal del Trabajo, de la república de México, decretada en esa ciudad el 23 de diciembre de 1969.

Para iniciar con dicho trabajo es conveniente mencionar que nuestro Código de Trabajo, promulgado en 1961, contiene muchas de las figuras que se encuentran reguladas en la Ley Federal del Trabajo, teniendo como característica importante que su finalidad es proteger a los menos favorecidos (trabajadores), esta es la razón por la cual encontramos en la Ley Federal del Trabajo disposiciones legales que en mucho favorecen al trabajador.

Aprovecho para mencionar que el Código de Trabajo de Guatemala, según comparación que realice con la Ley Federal del Trabajo contiene algunos capítulos que no se encuentran en la Ley mexicana por ejemplo, nuestro Código de Trabajo contiene un capítulo especial dedicado al contrato individual de trabajo, situación que no se encuentra regulada en la Ley mexicana, ya que ellos de manera breve tratan lo relativo a la relación de trabajo y únicamente menciona que los contratos de trabajo pueden ser:

- Para obra o plazo determinado
- Por plazo indeterminado

Con relación a los contratos de trabajo la legislación de ese país contempla con respecto a los menores de edad mayores de 14 años pero menores de 16 que es prohibida su contratación cuando no hayan finalizado su educación básica obligatoria, lo anterior se encuentra regulado en el Artículo 22 de la Ley Federal del Trabajo.

En este sentido la legislación guatemalteca únicamente establece que es prohibido el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones y mujeres menores de edad, así mismo el trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de menores de edad y el trabajo diurno de menores de edad en cantinas u otros establecimientos que expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato (Artículo 148 Código de Trabajo).

En el caso de los menores de edad mayores de 14 años pero menores de 16, es importante recalcar que necesitan la autorización expresa de sus padres o quienes ejerzan la patria potestad, para poder trabajar, de acuerdo a la norma jurídica mexicana; En cambio en nuestra legislación en el Artículo 150 del mismo cuerpo legal se menciona que “la Inspección General de Trabajo, puede extender en casos de excepción calificada autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de 14 años ...”.

Otra diferencia importante entre ambos cuerpos legales es la relativa a la jornada de trabajo, ya que en México se divide así:

Jornada diurna: 6:00 - 20:00 horas

Jornada nocturna: 20:00 - 6:00 horas

En cambio en nuestro Código, la jornada de trabajo diurna comprende de las 6:00 a las 18:00 horas y la jornada nocturna de las 18:00 a las 6:00 horas, contemplado en el Artículo 116 Código de Trabajo.

Con respecto a la jornada extraordinaria de trabajo, la ley federal de trabajo regula que “podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana”.

Así mismo la forma de cancelar el trabajo en jornada extraordinaria, debe hacerse con 100% de remuneración más, del salario que corresponde en jornada normal.

En caso de prolongación del tiempo extraordinario establecido de 9 horas a la semana, el patrón se ve obligado a pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200% más del salario que corresponde al salario en jornada normal, esto sin perjuicio de las sanciones establecidas en dicha ley (Artículo 68 Ley Federal del Trabajo).

Como podemos observar en este sentido la legislación mexicana contempla diferentes normas encaminadas a la protección del trabajador, con respecto a las jornadas de trabajo extensas, y que en nuestro país se utilizan sin ninguna regulación, ya que existen empresas que incluso rebasan el límite de lo permitido en nuestra legislación que es de 12 horas diarias, incluyendo jornada ordinaria y extraordinaria (Artículo 122 Código de Trabajo).

En el caso del trabajo en días de descanso, la normativa mexicana, determina que los trabajadores no están obligados a prestar su servicio en día de descanso, pero si lo hiciera el patrón está obligado a pagar al trabajador, independientemente del salario que le corresponde por un día de trabajo, le debe cancelar un salario doble por sus servicios prestados en día de descanso, y debe hacerse anotación especial en boleta de pago aparte, para su comprobación al final del período laborado (Artículo 73 Ley Federal de Trabajo).

Al respecto nuestra legislación laboral establece que en aquellas empresas que por la naturaleza especial de los trabajos que se realicen según determinación de la Inspección General de Trabajo se puede trabajar durante los días de descanso semanal o asueto, pero en este caso el trabajador tiene derecho a que sin perjuicio del salario que por tal asueto o descanso le corresponde, se le cancele el tiempo trabajado computándosele como jornada extraordinaria; En consecuencia podemos advertir que la legislación mexicana está más desarrollada que la guatemalteca en el sentido proteccionista del trabajador.

Ahora bien, puedo mencionar que la legislación guatemalteca tiene un mejor criterio al regular lo relativo a las vacaciones tal y como lo podremos observar a continuación:

La Ley Federal de Trabajo establece que todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones pagadas que no puede ser inferior a 6 días laborales y que se incrementa en dos días hasta llegar a doce días por cada año subsecuente de servicios. La forma de cancelar las vacaciones debe ser una prima equivalente a un 25% (por lo menos) sobre los salarios devengados.

De acuerdo a lo preceptuado en nuestro Código de Trabajo, “ Todo trabajador sin excepción tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas, después de cada año de trabajo continuos al servicio de un mismo patrono, cuya duración mínima es de quince días hábiles.

Por tal motivo podemos concluir que nuestro Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la República publicado en 1961 y anterior a la Ley Federal de Trabajo contiene algunas figuras jurídicas que debieran ser revisadas para poder ser adecuadas a la normativa laboral internacional, que ha desarrollado diferentes elementos que tienden a extender el manto de protección jurídica preferente, que es característico del derecho del trabajo, y que en la legislación laboral mexicana se encuentra mas desarrollado tal y como quedo demostrado anteriormente

## 8.2.2 MODELO DE CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA.

A continuación se transcribe un modelo de contrato de trabajo por obra determinada, utilizado en la República de México:

**CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR OBRA DETERMINADA**, que celebran, la empresa \_\_\_\_\_, representada por \_\_\_\_\_, como PATRÓN y por la otra, \_\_\_\_\_, como TRABAJADOR y quienes se les denominará en el curso del presente contrato "EMPRESA" y "TRABAJADOR", respectivamente, y el que sujetan a las siguientes declaraciones y cláusulas:

### DECLARACIONES

1. La EMPRESA es una sociedad mexicana, que tiene entre otras actividades, la de \_\_\_\_\_.
2. La EMPRESA declara señalar la causa que dio origen a la contratación por obra determinada, por lo que se ve en la necesidad que en forma transitoria y eventual le afecta.
3. El señor \_\_\_\_\_ ha manifestado a la EMPRESA estar en disponibilidad de ser contratado por la obra determinada a que se refiere la segunda de las declaraciones, así como tener la capacidad y aptitud necesarias para desempeñar el puesto de \_\_\_\_\_, motivo por el cual las partes han celebrado el presente contrato que se contiene al tenor de las siguientes:

### CLÁUSULAS

**PRIMERA: OBLIGACIONES.** El TRABAJADOR se obliga a prestar sus servicios personales a la EMPRESA en el domicilio que está ubicado en \_\_\_\_\_, o en el lugar que para tal efecto se le indique como \_\_\_\_\_ en la ejecución de la obra determinada que a continuación se detalla: \_\_\_\_\_, la ocupación principal del TRABAJADOR será: \_\_\_\_\_, pero queda bien entendido que esta enumeración de labores es enunciativa y no limitativa toda vez que el TRABAJADOR tiene obligación de atender

cualesquiera otra actividad, siempre y cuando se le respete su salario, aun cuando accidentalmente haya de ser desplazado fuera del lugar de trabajo, acatar siempre en todos actos las ordenes que sus jefes le den, las disposiciones del reglamento interior de trabajo de la EMPRESA que le sean aplicables, y las demás disposiciones y ordenes que ésta le dicte.

**SEGUNDA: DURACIÓN DEL CONTRATO.** El presente contrato se celebra exclusivamente para la ejecución de la obra determinada que se detalla en la cláusula que antecede, terminada la cual este contrato terminará de pleno derecho cesando toda relación de trabajo entre el TRABAJADOR y la EMPRESA y sin que esta última adquiera ninguna otra responsabilidad u obligación para con el TRABAJADOR; sin embargo, los primeros treinta días de prestación de servicios se considerarán como periodo de prueba, término durante el cual la EMPRESA podrá dar por terminado el presente contrato sin ninguna responsabilidad si a su juicio, el TRABAJADOR no tiene la capacidad y competencia suficientes para desempeñar el trabajo contratado.

**TERCERA: JORNADA DE TRABAJO.** El horario de labores del TRABAJADOR sera de las \_\_\_\_\_ horas en que se iniciará, a las \_\_\_\_\_ horas en que se interrumpir, y de las \_\_\_\_\_ horas en que se reanudará, a las \_\_\_\_\_ horas en que concluir. Este horario de trabajo se observará de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de cada semana.

El TRABAJADOR faculta expresamente a la EMPRESA para modificar el horario de trabajo anterior, de acuerdo con las necesidades de la misma.

La jornada de trabajo a que se refiere la presente cláusula obedece a que ésta se encuentra repartida en cinco días a la semana de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 59 de la Ley federal del trabajo.



**CUARTA: SALARIO.** El TRABAJADOR percibirá como sueldo por la prestación de los servicios a que se refiere este contrato, la cantidad de \$\_\_\_\_\_M.N.) diarios, cuyo salario le será pagado semanalmente los días \_\_\_\_\_, en las oficinas de la EMPRESA.

El TRABAJADOR tendrá derecho a recibir un aguinaldo equivalente a \_\_\_\_\_ días de salario, que le será cubierto a más tardar el día 20 de diciembre de cada año, o la parte proporcional en caso de que no haya trabajado el año completo.

**QUINTA: DÍAS DE DESCANSO SEMANAL.** El TRABAJADOR disfrutará semanalmente de un día de descanso con goce de sueldo, el que se conviene por ambas partes que será el día \_\_\_\_\_ de cada semana.

El TRABAJADOR faculta expresamente a la EMPRESA para cambiar el día de descanso a que antes se hace mención, de acuerdo con sus necesidades.

**SEXTA: DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.** El TRABAJADOR disfrutara de los días de descanso obligatorio señalados en la Ley federal del trabajo con goce de salario íntegro.

**SÉPTIMA: VACACIONES. El TRABAJADOR.** Disfrutará de vacaciones por cada año completo de servicios prestados, en los términos del Artículo 76 de la Ley federal del trabajo, en la inteligencia de que dicho período le será concedido después de vencido el año de servicios y en la época que determine La EMPRESA, obligándose el TRABAJADOR, en todo caso, a solicitar sus vacaciones con una anticipación no menor de un mes. El TRABAJADOR tendrá derecho a recibir una prima vacacional del \_\_\_\_\_%.

**OCTAVA: TIEMPO EXTRAORDINARIO.** Queda prohibido al TRABAJADOR trabajar tiempo extraordinario si no es consentimiento previo y orden escrita, dada por la EMPRESA, cuando por cualquier circunstancia deba trabajar el TRABAJADOR mayor tiempo que el señalado como jornada ordinaria, recabar previamente de la EMPRESA la

órden a que se refiere esta cláusula, sin cuyo requisito no le será abonada cantidad alguna por el tiempo que trabaje con exceso a la jornada legal.

**NOVENA: RECIBO DE SALARIOS.** El TRABAJADOR se obliga a otorgar los días de pago de salarios, un recibo en favor de la EMPRESA por la totalidad de los sueldos devengados hasta esa fecha, entendiéndose que el otorgamiento del mismo implicará su conformidad en que el sueldo recibido cubre el trabajo desempeñado, sin que pueda exigir posteriormente pago de prestación alguna, ya que cualquier cantidad a la que creyere tener derecho deberá exigirla precisamente al otorgar el recibo de referencia. La firma del recibo correspondiente implicará un finiquito total para la EMPRESA por cualquier clase de sueldos o prestaciones a que tuviere derecho el TRABAJADOR por los servicios prestados hasta esa fecha, aun cuando no se diga en el recibo lo anterior.

**DÉCIMA.** En atención a la naturaleza del puesto que desempeña el TRABAJADOR, el mismo se obliga a desempeñar su trabajo en cualquier lugar del territorio nacional, así como a hacerlo en cualquier otro puesto sin perjuicio de su salario.

**DÉCIMA PRIMERA. CONFIDENCIALIDAD.** En atención a las actividades que realiza la EMPRESA y dada la necesidad de mantener en absoluta confidencialidad los procesos de fabricación y de cualquier otra naturaleza, el EMPLEADO se obliga a guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales y de fabricación de los productos, a cuya elaboración concurren directa o indirectamente o de los cuales tenga conocimiento por razones de trabajo, así como de los asuntos administrativos, cuya divulgación pueda causar perjuicios a la EMPRESA, en la inteligencia de que el incumplimiento específico de esta obligación, lo hará acreedor a la rescisión de su contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 47 de la Ley federal del trabajo.

**DÉCIMA SEGUNDA: CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.** La empresa se obliga a proporcionar capacitación o adiestramiento al trabajador, en los términos de la ley federal del trabajo, y de conformidad con el programa de capacitación y adiestramiento convenido y que hubiere aprobado la autoridad del trabajo.

**DÉCIMA TERCERA: LEY APLICABLE.** Ambas partes contratantes convienen en que todo lo no previsto en el presente contrato se regirá por las disposiciones de la ley federal del trabajo y en que para todo lo que se refiera a interpretación, ejecución y cumplimiento del mismo, se someterán expresamente a la jurisdicción y competencia de la Junta de Conciliación y Arbitraje de la ciudad \_\_\_\_\_.

Para los efectos del Artículo 25 de la ley federal del trabajo, la EMPRESA declara ser una sociedad mexicana, constituida de acuerdo con las leyes de la República mexicana, dedicada a \_\_\_\_\_, con domicilio en \_\_\_\_\_, el TRABAJADOR declara ser de nacionalidad \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ años de edad, estado civil \_\_\_\_\_, con domicilio en \_\_\_\_\_, mismo que señala para oír toda clase de notificaciones, en los términos de la Ley federal del trabajo, el presente contrato y las relaciones que se deriven del mismo. Obligándose a proporcionar cualquier cambio de domicilio y, si no lo hiciere acepta que serán validas las que se practiquen en el antes señalado.

Leído que fue el presente contrato e impuestas las partes de su contenido y fuerza legal, lo firmaron en la ciudad de \_\_\_\_\_, el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_, ante los testigos que suscriben:

\_\_\_\_\_  
"LA EMPRESA"

\_\_\_\_\_  
"EL TRABAJADOR"

\_\_\_\_\_  
TESTIGO

\_\_\_\_\_  
TESTIGO



## CONCLUSIONES

- I. Los elementos esenciales de existencia del contrato para obra determinada, son los que lo diferencian de otros contratos con similares características, como es el caso del contrato de obra, y el contrato de servicios profesionales, ambos regulados en el Código Civil.
- II. Cuando en virtud de un contrato civil, se incluyan en el mismo características propias de un contrato de trabajo, en el caso de existir algún conflicto, la interpretación se hará atendiendo los principios básicos del derecho laboral, en caso de duda se interpretara en el sentido más favorable al trabajador.
- III. Resulta cuestionable el hecho de la legislación laboral no haya sido reformada desde hace mucho tiempo, ya que las relaciones laborales involucran como sujetos de derecho a los trabajadores y patronos, pero también al gobierno mismo que es el que se encarga de la aplicación de la ley, sin olvidar la función tan importante que realizan los sindicatos de trabajadores, sindicatos de patronos y organismos empresariales, y en algún tiempo las universidades; por lo que la vigencia de la Ley depende de que sea acorde a las circunstancias actuales y ello implica un desarrollo constante.
- IV. Refiriéndonos al Código de Trabajo, me cuestiono como puede una ley tan importante estar actualizada si no ha sido reformada, la respuesta la encontramos en su misma naturaleza y estructura; pues según el Artículo 106 de nuestra Constitución Política de la República, en su último párrafo establece *“En caso de duda sobre la interpretación o alcances de las disposiciones legales o contractuales en materia laboral, se interpretaran en el sentido más favorable para los trabajadores”*
- V. Con relación a la capacidad, la distinción entre el derecho laboral y el civil estriba en los puntos siguientes: a) En derecho laboral se acepta la posibilidad de una

mayoría de edad distinta a la establecida por la legislación ordinaria, Artículo 259 Código Civil, para contratar por sí; b) La capacidad civil de la mujer es igual a la del hombre en el derecho laboral. Lo anterior se debe a que el derecho laboral acepta la realidad de que el trabajador no cuenta sino con su trabajo para vivir; por lo cual no puede esperar para mayoría de edad civil, para contratar sus servicios, ya que como quedo establecido en el cuerpo de esta investigación, el salario que recibe el trabajador como consecuencia de la prestación de sus servicios, tiene carácter alimenticio.

- VI. El contrato para obra determinada, por tener carácter de excepción, solo puede celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio, pero si se celebran en aquellas empresas cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, o si al vencimiento del contrato subsiste la causa que le dió origen, se tendrán como contratos por tiempo indefinido, esto puede aducirse en los casos de aquellas empresas que se dedican a la construcción y que celebran contratos para obra determinada, lo que se traduce en una situación favorable para el trabajador.

## RECOMENDACIONES

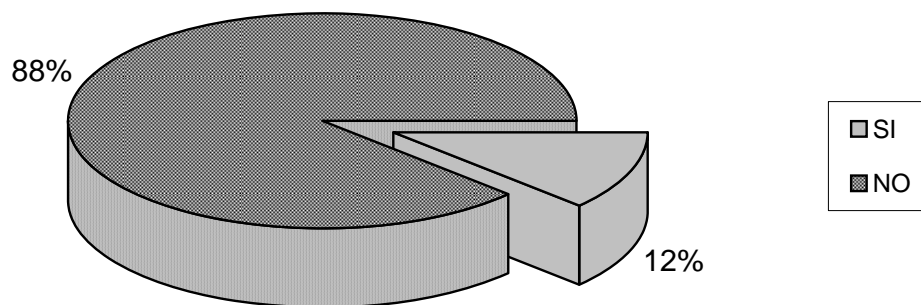
- I. Que se implementen los medios necesarios por parte de las autoridades de trabajo y previsión social, para hacer del conocimiento de la población en general, en especial de la clase trabajadora, que existen normas en el Código de Trabajo y en la Constitución Política de la República de Guatemala, que protegen sus derechos laborales, son de carácter irrenunciable para ellos y que son nulas ipso jure las disposiciones que contravengan lo anterior, y que podría implementarse iniciando programas de información, los cuales se podrían iniciar incluso en la época escolar primaria.
- II. Que las autoridades de trabajo pongan en práctica lo establecido en el Artículo 29 del Código de Trabajo, “El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe imprimir modelos de contratos para cada una de las categorías de trabajo a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición”, y tratar de evitar las confusiones creadas por la existencia de un solo formato de contrato individual de trabajo.
- III. Que en la medida de las posibilidades, se incluyan en los formularios de los contratos de trabajo, los derechos que adquieren los trabajadores (indemnización, vacaciones, bonificación anual, aguinaldo, bonificación incentivo si aplica, etc.) con motivo de la celebración del mismo, y que en el caso de ser despedidos sin causa justificada, pueden exigir a su ex-empleador el pago de los mismos.
- IV. Que se legisle respecto de la creación de un reglamento encaminado a regular, la forma en que se realiza el procedimiento de conciliación laboral, y se establezca los límites sobre los que se puede negociar, con respecto al pago del pasivo laboral, ya que existe la categoría de derechos adquiridos sobre los cuales no se debería negociar, debido a que como su palabra lo indica son derechos adquiridos por lo tanto no son negociables. Por otro lado que se les

haga saber a los trabajadores por parte de los inspectores de trabajo, de la Inspección General de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en el momento que plantean sus demandas, que existe una ley que protege sus derechos, sin importar la clase social a la que pertenezcan.



## ANEXO I

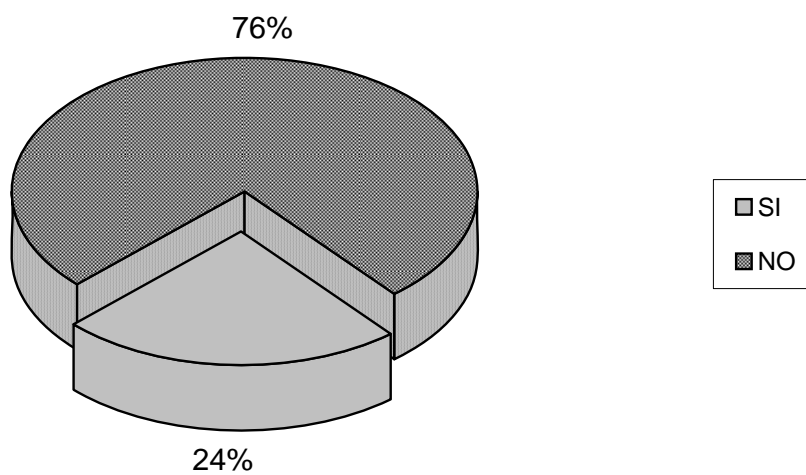
CONOCE USTED LA DIFERENCIA ENTRE CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA Y CONTRATO DE OBRA?



FUENTE: ENCUESTA REALIZADA EN CIUDAD SAN CRISTOBAL, ZONA 8 DE MIXCO, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, EN EL MES DE JULIO DE 2004

## ANEXO I

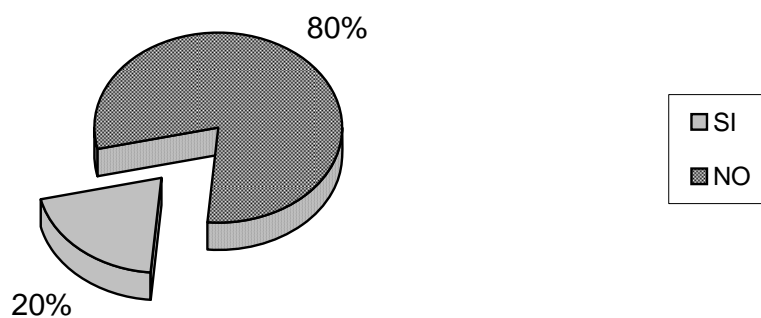
CONOCE USTED LA DIFERENCIA ENTRE CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA Y CONTRATO DE OBRA?



FUENTE: ENCUESTA REALIZADA EN CIUDAD SAN CRISTOBAL, ZONA 8 DE MIXCO, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, EN EL MES DE JULIO DE 2004

## ANEXO I

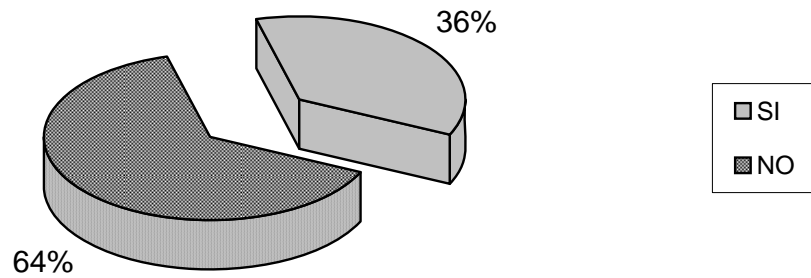
CONOCE USTED LA DIFERENCIA ENTRE CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA Y CONTRATO DE OBRA?



FUENTE: ENCUESTA REALIZADA EN CIUDAD SAN CRISTOBAL, ZONA 8 DE MIXCO, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, EN EL MES DE JULIO DE 2004

## ANEXO I

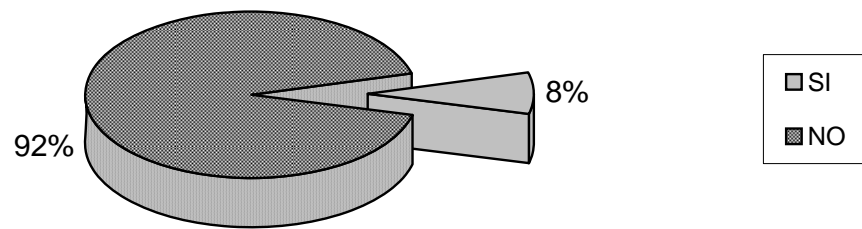
CONOCE USTED LA DIFERENCIA ENTRE CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA Y CONTRATO DE OBRA?



FUENTE: ENCUESTA REALIZADA EN CIUDAD SAN CRISTOBAL, ZONA 8 DE MIXCO, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, EN EL MES DE JULIO DE 2004

## ANEXO I

CONOCE USTED LA DIFERENCIA ENTRE CONTRATO PARA OBRA DETERMINADA Y CONTRATO DE OBRA?



FUENTE: ENCUESTA REALIZADA EN CIUDAD SAN CRISTOBAL, ZONA 8 DE MIXCO, DEPARTAMENTO DE GUATEMALA, EN EL MES DE JULIO DE 2004

## BIBLIOGRAFÍA

- ANTOKOLETZ, Daniel. **Derecho del trabajo y previsión social**. 2t.; 2ª ed.; Madrid, España: Ed. Guillermo Krapf limitada. 1953.
- BARASSI, Ludovico. **Tratado de derecho del trabajo**. 2t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Alfa. 1965.
- CABANELLAS, Guillermo. **El derecho del trabajo y sus contratos**. 2t.; 4ª ed.; Buenos Aires, Argentina. Ed. Mundo Atlántico, 1945.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 2t.; 6ªed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1968.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. 2t.; 2ªed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1979.
- DE BUEN L., Néstor. **Derecho del trabajo**. 2t.; 4ª ed.; México, México: Ed. Porrúa S.A., 1979.
- DE LA CUEVA, Mario. **Derecho mexicano del trabajo**. 1t.; 3ª ed.; México, México: Ed. Porrúa S.A, 1949.
- DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2t.; 2ª ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Porrúa, 1954.
- ESPÍN CANOVAS, Diego. **Derecho civil español**. 3t.; 3ª ed.; Madrid, España: Ed. “Revista de Derecho Privado”, 1959.
- MESSINEO, Francesco. **Manual de derecho civil y comercial**. 5t.; 3ª ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones Jurídicas “Europa-América”, 1955.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo. **Derecho del trabajo**. (colección textos legales universitarios) 24ª ed.; Madrid, España: Ed. Tecnos, 1994
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. 2t.; 3ª ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1974.
- PUIG PEÑA, Federico. **Compendio de derecho civil español**. 3t.; 6ª ed.; Madrid, España: Ed. Pirámide S.A., 1976.
- PUIG PEÑA, Federico. **Tratado de derecho civil español**. 4t.; 3ª ed.; Madrid, España: Ed. Revista de Derecho Privado, 1951.
- SÁNCHEZ FONTANS, José. **El contrato de construcción**. 1t.; 2a ed.; Montevideo, Uruguay. Ed. M.B.A, 1953.

**Legislación:**

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

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

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

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

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

**Ley de Productividad y Competitividad Laboral.** Congreso de la República del Perú, Decreto Legislativo 728, 1997.

**Ley Federal del Trabajo.** Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 1969.