

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"LAS GARANTÍAS MÍNIMAS DEL TRABAJADOR Y LOS CONTRATOS POR SERVICIOS  
TÉCNICOS, DESDE LA PERSPECTIVA DEL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL Y ECONÓMICO COACTIVO DE ALTA VERAPAZ EN EL AÑO 2015. ANÁLISIS  
DE LAS SENTENCIAS EMITIDAS"  
TESIS DE GRADO

**VERENA MARJORIE SORIA MEDINA**  
CARNET 21679-12

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, AGOSTO DE 2018  
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S . J." DE LA VERAPAZ

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

"LAS GARANTÍAS MÍNIMAS DEL TRABAJADOR Y LOS CONTRATOS POR SERVICIOS  
TÉCNICOS, DESDE LA PERSPECTIVA DEL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL Y ECONÓMICO COACTIVO DE ALTA VERAPAZ EN EL AÑO 2015. ANÁLISIS  
DE LAS SENTENCIAS EMITIDAS"

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE  
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

POR

**VERENA MARJORIE SORIA MEDINA**

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

SAN JUAN CHAMELCO, ALTA VERAPAZ, AGOSTO DE 2018  
CAMPUS "SAN PEDRO CLAVER, S. J." DE LA VERAPAZ

## **AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, S. J.  
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO  
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO  
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.  
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS  
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

## **AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

DECANO: DR. ROLANDO ESCOBAR MENALDO  
VICEDECANA: MGTR. HELENA CAROLINA MACHADO CARBALLO  
SECRETARIO: LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ

**NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN**  
MGTR. OLGA MARIBEL TELLO

**TERNA QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN**  
MGTR. ASTRID JOHANA LEMUS PERALTA

*Licenciada*  
*Olga Maribel Tello*  
**ABOGADA Y NOTARIA**

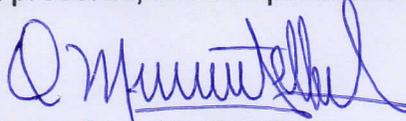
Cobán, Alta Verapaz, 24 de mayo de 2018

Honorable Consejo de Facultad  
Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad Rafael Landívar

Respetuosamente me dirijo con el objeto de rendir dictamen en mi calidad de asesora de tesis titulada: **“LAS GARANTÍAS MÍNIMAS DEL TRABAJADOR Y LOS CONTRATOS POR SERVICIOS TÉCNICOS, DESDE LA PERSPECTIVA DEL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y ECONÓMICO COACTIVO DE ALTA VERAPAZ EN EL AÑO 2015. ANÁLISIS DE LAS SENTENCIAS EMITIDAS”**, elaborada por la estudiante **VERENA MARJORIE SORIA MEDINA**. Luego de haber finalizado el trabajo final de tesis, considero que se realizó de acuerdo con los principios, procedimientos, métodos y técnicas de investigación científica, por lo que el trabajo elaborado es satisfactorio. La bibliografía consultada fue adecuada a los requerimientos del tema investigado.

**Por lo que me complace informales que para la suscrita, la tesis que se presenta cumple con los requerimientos del Instructivo para Elaboración Tesis de Graduación de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por lo que mi dictamen es favorable, encontrándose a mi criterio lista para la revisión final.**

Agradeciendo su atención a la presente, sin otro particular atentamente.

  
Licda. Olga Maribel Tello      *Licenciada*  
Asesora      *Olga Maribel Tello*  
   *Abogada y Notaria*



Universidad  
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
No. 071841-2018

### Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante VERENA MARJORIE SORIA MEDINA, Carnet 21679-12 en la carrera LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES, del Campus de La Verapaz, que consta en el Acta No. 07406-2018 de fecha 13 de julio de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"LAS GARANTÍAS MÍNIMAS DEL TRABAJADOR Y LOS CONTRATOS POR SERVICIOS TÉCNICOS, DESDE LA PERSPECTIVA DEL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL Y ECONÓMICO COACTIVO DE ALTA VERAPAZ EN EL AÑO 2015.  
ANÁLISIS DE LAS SENTENCIAS EMITIDAS"

Previo a conferírsele el grado académico de LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 6 días del mes de agosto del año 2018.



LIC. CHRISTIAN ROBERTO VILLATORO MARTÍNEZ, SECRETARIO  
CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES  
Universidad Rafael Landívar

## **RESPONSABILIDAD**

El autor es el único responsable del contenido y conclusiones de la presente tesis.

## RESUMEN

La historia de Guatemala está grabada por el continuo abuso de los dueños de medios de producción, entiéndase patronos, con respecto a la clase obrera, siendo esta una situación que actualmente se repite, a pesar de contar desde ya con el ordenamiento jurídico, que proporciona los medios legales, para poder defender los intereses de los trabajadores frente a los patronos.

Aunado a lo anterior, con la baja circulante de efectivo, propicia que los patronos eviten la erogación económica en los beneficios laborales, vacaciones, aguinaldos, indemnizaciones, etc., por lo que al buscar una alternativa, encontraron una forma legal de evitar esos pagos, con la creación de contratos de servicios técnicos, siendo estos contratos civiles legales, en los cuales, se desvirtúa la relación laboral, y por ende se pierde el cumplimiento del derecho de garantías mínimas del trabajador.

La legislación laboral guatemalteca se rige en el principio de garantías mínimas, las cuales se deberán desarrollar por medio de contratos y convenios de trabajo, sin embargo con la creciente demanda laboral muchos trabajadores aceptan empleos que vulneran sus irrenunciables, entendiéndose como estas, jornadas, descansos, vacaciones, beneficios laborales, etc., por necesidad se ven obligados a firmar los conocidos contratos simulados, que no son más que contratos por servicios técnicos con los que los patronos evaden el pago de las prestaciones laborales que por derecho le corresponden al finalizar la relación laboral, es necesario, darle una visión general a dichos contratos y buscar la manera del encuadramiento legal, dentro de una relación laboral.

# ÍNDICE

Introducción	07
--------------	----

## CAPITULO I

### DERECHO DEL TRABAJO

1. Historia del Derecho del Trabajo	11
1.1 Evolución Histórica del Derecho del Trabajo	11
a) Etapa de la esclavitud inmersa en la roma clásica	11
b) El feudalismo y la edad media	12
c) La era del capitalismo y la edad moderna	14
1.2 El Trabajo en Guatemala	15
a) Época Prehispánica	16
b) Época Colonial	17
c) Política Agraria Colonial	18
d) Surgimiento del Cultivo del Café	19
e) Política Agraria Liberal	19
f) Inicios de la Industria	20
g) Revolución de Octubre	21
2. Derecho del Trabajo	23
2.1 Definición	23
2.2 Código de Trabajo en Guatemala	26
2.3 Principios	27
a) Derecho Tutelar de los Trabajadores	27
b) Garantías Mínimas	29
c) Necesario e Imperativo	29
d) Realista y Objetivo	30
e) Es un Derecho Público	31
f) Irrenunciabilidad	31
g) Democrático	32
h) Conciliatorio	32
2.4 Caracteres	32

2.5 Naturaleza Jurídica	33
2.6 Sujetos del Derecho Individual del Trabajo	34
2.7 Objeto	37
2.8 Fuentes	38

## **CAPITULO II**

### **CONTRATOS**

1. Concepto	41
2. Clasificación de Contratos	41
3. Elementos	43
4. El Contrato en el Código Civil	44
5. El Contrato en el Código de Trabajo	45
6. Simulación	46
7. Simulación en el contrato de Trabajo	47
8. Relación del Trabajo	51
9. Efectos Derivados de la Relación Laboral	51
a) Indemnización	51
b) Vacaciones	52
c) Aguinaldo	53
d) Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado	54
e) Hora extraordinaria	54
f) Salario Mínimo	55
g) Bonificación Incentivo	55

## **CAPITULO III**

### **CONTRATOS SUJETOS A SIMULACIÓN CONTRACTUAL EN ÁREA LABORAL**

1. Comparación entre el Contrato por Servicios Técnicos y el Contrato de Trabajo	57
a) Contrato por Servicios Técnicos	57
b) Caracteres	59

c)	Elementos	60
d)	Obligaciones del Técnico Profesional y el cliente	60
2.	Contrato Individual de Trabajo	61
a)	Elementos generales	62
b)	Elementos esenciales	63
c)	Características	63
d)	Obligaciones del Patrono y el Trabajador	64
e)	Prohibiciones del Patrono y el Trabajador	67
3.	Diferencias entre el Contrato de Servicios Técnicos y el de Trabajo	69

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

1.	Presentación y análisis de sentencias	72
2.	Presentación y análisis del trabajo de campo	76
	Conclusiones	93
	Recomendaciones	95
	Listado de Referencias	97
	Anexos	100

## INTRODUCCIÓN

La situación laboral guatemalteca ha sido un tema debatido por juristas y entidades del Estado que buscan velar por la difusión de las garantías que existen en favor de los trabajadores, para que estas sean de conocimiento a la mayor parte de la población laboral.

El Ministerio de trabajo y Previsión Social junto con la Organización Internacional del Trabajo, han buscado emprender campañas informativas para que las personas puedan tener acceso a la información y así dar a conocer los derechos de los trabajadores.

Gracias a los esfuerzos realizados de las instituciones mencionadas, los trabajadores han podido conocer los derechos que los amparan, y con ello pierden el miedo de poder entablar una demanda para solicitar el cumplimiento de los derechos que se le han vedado por parte del patrono durante la relación laboral.

En los órganos jurisdiccionales se le atiende a sus demandas, y posteriormente a un proceso, les resuelven, lo cual a criterio de los trabajadores los ha cubierto de satisfacción puesto que sus prestaciones laborales en determinado momento las dan por perdidas, pero al contar con la asesoría legal adecuada, se percatan que cuentan con la legislación adecuada para ellos demandar sus derechos laborales.

Esta situación en la que se encuentran los trabajadores es muy frecuente en todo el país, y es que se posee un amplio sector de donde poder trabajar y llevar a cabo una investigación sobre si se cumplen o no las garantías mínimas. Es por ello que la presente investigación se enfocará en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz.

Una de las frecuentes situaciones que se observa en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz es

la presencia de trabajadores demandando la simulación de contratos por servicios técnicos, para evadir el cumplimiento de las prestaciones laborales, puesto que deberían de realizar un contrato laboral al mantener una relación laboral.

Para analizar el conflicto que se desarrolla en base a las garantías mínimas del trabajador y la simulación de contratos por servicios técnicos, se procedió a plantearse la pregunta de investigación ¿Se cumplen las garantías mínimas establecidas en la ley con los trabajadores contratados por servicios técnicos que demandan a sus patronos en el 2015 ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz?

Para realizar una investigación satisfactoria se formuló el objetivo general de analizar las sentencias emitidas por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz durante el año 2015 de trabajadores contratados por servicios técnicos y establecer si se cumplen las garantías mínimas establecidas en la ley; coadyuvando para el cumplimiento de este objetivo general, los específicos que son: Comparar el contrato individual de trabajo regulado por el Código de Trabajo con un contrato por servicios técnicos; Describir los aspectos a tomar en cuenta por el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz para otorgar o denegar el pago de prestaciones laborales en los procesos de contratos por servicios técnicos; Establecer los derechos laborales que resguardan a las personas que se encuentran contratadas por servicios técnicos.

Puesto que el trabajo de investigación a desarrollarse es <<Las garantías mínimas del trabajador y los contratos por servicios técnicos, desde la perspectiva del Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz en el año 2015. Análisis de las sentencias emitidas>> en la cual se pretende establecer cuáles son las garantías que poseen los trabajadores contratados por servicios técnicos y si dichas garantías establecidas en la ley son

cumplidas a cabalidad, mediante el análisis de las sentencias que se emitieron en el órgano jurisdiccional en mención.

Al ser un órgano jurisdiccional en el que existe una alta demanda de requirentes, se hace imposible el análisis de todas las sentencias emitidas por este, razón por la cual la presente investigación se desarrolló en el año 2,015, comprendido entre los meses de enero a diciembre. Así mismo la violación de las garantías mínimas establecidas en la ley hacia los trabajadores es una realidad constante, en todos los lugares de la república, sin embargo el ámbito espacial de la investigación será en el municipio de Cobán, Alta Verapaz en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz.

La limitación principal que se presentó en la investigación es la escasez de doctrina vinculante y aplicable a los contratos por servicios técnicos y a las garantías mínimas que otorga la ley a los trabajadores que se encuentran contratados por este tipo de contratos, sin embargo se procurará la consulta de libros electrónicos nacionales e internacionales aplicables al tema de investigación, de igual forma la consulta de análisis jurisprudenciales relacionados con el tema de interés presente en la investigación a desarrollarse.

Sin embargo, pese a la limitante, el aporte que el presente estudio tendrá hacia la sociedad, es enfocado a la población estudiantil de la carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales tanto a nivel Nacional como Internacional, toda vez, que puede ser empleado para un análisis comparativo, y principalmente como una fuente informativa y doctrinaria en cuanto a los contratos por servicios técnicos y los derechos que poseen los trabajadores que se encuentran contratados bajo este tipo de contrato.

Durante la investigación se acudió al Juez, Oficiales y Secretaria del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz; así como los abogados y notarios dedicados a la rama laboral de la región.

Los instrumentos que se consideraron factibles para el proceso de investigación son: entrevista, encuesta, lista de cotejo, fichas de observación, así como el análisis de la legislación guatemalteca en materia laboral.

# CAPITULO I

## DERECHO DEL TRABAJO

### 1. Historia del Derecho del Trabajo

#### 1.1 Evolución Histórica del Derecho del Trabajo

Para hablar del Derecho del Trabajo no hay una forma clara de ver sus orígenes, puesto que en la biblia se puede apreciar que se menciona el trabajo como una forma de castigo en el libro de Génesis, como parte de escarmiento por los errores cometidos. En la historia de la humanidad siempre se verá marcado el ímpetu del hombre para ejercer dominio sobre otros, mantener una clase de control y ser controlado, abarcando fases o etapas que marcan una evolución de la historia del hombre al prestar sus servicios, siendo estas:

- La etapa de la esclavitud
- Feudalismo
- Capitalismo<sup>1</sup>

Al no contar con una norma o fuente en el cual se pueda citar la legislación de la actividad laboral, se debe mencionar que también el derecho del trabajador se ve influenciado por la agrupación de las personas quienes trabajan con los recursos que la naturaleza brinda, y que al obtener un excedente lo cambiaban por otros artículos de su necesidad, naciendo así el trueque. Abriendo camino a la necesidad humana de poder ejercer importancia e impacto, con lo cual lleva a querer ejercer control sobre la situación.

#### **a) Etapa de la esclavitud inmersa en la roma clásica.**

En la roma clásica se evidencia la etapa de la esclavitud, un método por el cual las personas eran sometidas a trabajos forzados sin haber ninguna ley que regulara el actuar de las personas. Esto a raíz que los romanos tomaban en serio cada papel que tuvieran, siendo un claro ejemplo en la guerra, los romanos

---

<sup>1</sup> Sacalxot Valdez, Carlos Borromeo, Lecciones de Derecho Individual del trabajo. Imprenta: Guatemala, P.8, 9.

cuando perdían, los ganadores podían tomar la decisión de matar o no a la persona para conservarla y hacer uso de sus capacidades físicas y que estas trabajaran para ellos, incluso en color de piel, un bajo estatus social era suficiente influencia para determinar a los esclavos, siendo esta una etapa por la cual las personas eran ligadas a patronos quienes explotaban de ellos y sin ofrecerles algún tipo de garantías que cubriera sus necesidades, obligándolos a realizar trabajos forzados.

### **b) El feudalismo y la edad media.**

Con inminente caída del imperio romano por parte de los monjes católicos romanos, mucha información y conocimientos fueron escondidos para evitar que estos pudieran tomar un dominio sobre la cultura y conocimiento de los romanos. Esto creó una etapa en donde ninguna ciencia pudo avanzar y a pesar de ello, no se limitaron las capacidades y los monjes, tomando la iniciativa, empezaron a mejorar las técnicas del arte de la agricultura y el trabajo duro.

Aún sin contar con una forma de regularización para los trabajos que se desempeñaran, así fue avanzando la historia hasta llegar al feudalismo en donde las personas llamadas señores feudales eran quienes tenían una mayor riqueza y las tierras que poseía las daban a disposición para que fueran cultivadas, siendo el origen de otro tipo de dependencia, dejando un poco obsoleto la esclavitud.

Con esta nueva dependencia empieza a surgir el concepto de patrono y trabajador, en el cual ambos recibían un beneficio y las condiciones eran mejores que la de los esclavos, abriendo camino a una definición de garantías, ya que el señor feudal era quien de cierta manera ejercía un gobierno sobre las personas que trabajaban las tierras que este les proporcionaba, brindándoles una seguridad y protección, un trato más humano y equitativo puesto que las personas eran libres de cierta manera.

El surgimiento del feudalismo también fue influido por la necesidad de las personas de congeniar y tener familia, al no saber a dónde dirigirse, optaron por estar en tierras de un señor feudal y poder trabajarlas a cambio de un trato moral

digno y que les permitiera crecer. Bajo el lema “todos deben trabajar a medida de sus posibilidades” marco una diferencia en la edad media caracterizada por el feudalismo que empezaba con su auge y era una forma de esclavitud, pero con mejores garantías y las personas no eran sometidas en contra de su voluntad.

También estaban las personas que se dedicaban a realizar otras actividades artesanales y profesionales, quienes eran liberales y realmente daban un sustento a los entes de poder de la época, puesto que eran quienes trabajaban.

Quienes se dedicaban a actividades artesanales y profesionales al ser un sector minoritario crearon un organismo de defensa en contra de los poderes que tenía la iglesia y los señores feudales, así fue el surgimiento de las corporaciones que son agrupaciones de personas que tienen la exclusividad de una actividad laboral, haciendo que los señores feudales reconocieran su existencia y el valor del trabajo que realizaban.

Se puede apreciar el concepto de pago, puesto que por el trabajo realizado por las personas, se daba una compensación en producto para los campesinos que laboraban, dando inicio al concepto de pago por trabajo realizado.

Es importante mencionar que los señores feudales contaban con grandes extensiones de tierra de forma independiente, las cuales formaban ciudades con los trabajadores y siervos, permitiendo la formación de diferentes formas de trabajo, lo cual conllevó al comercio de productos artesanales y la mano de obra artesanal. En esta etapa había escalas entre los trabajadores, siendo estos:

- a) Maestros
- b) Oficiales
- c) Ayudantes o Aprendices

*<<Se agruparon en asociaciones que se denominaron guildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller y en cada taller*

*había tres o más categorías de trabajadores: a) Maestros; b) Compañeros; c) Oficiales y d) Aprendices*>><sup>2</sup>

Las escalas entre los trabajadores se desarrollaban de la siguiente manera: Se tomaban a los trabajadores, que inicialmente eran los aprendices y los instruían para que fueran especialistas en algún tipo de trabajo, rápidamente comenzaban a crecer las destrezas de las personas, identificando a quienes poseían un mayor don y ventaja, hasta verse la diferencia entre los maestros quienes eran los que estaban en la cima jerárquica, luego los oficiales quienes ya tenían experiencia ayudando a los nuevos quienes eran los aprendices.

Esta etapa evidenció el comienzo de los gremios y también marca el inicio de los sindicatos, ya que, entre sí, se ayudan de manera práctica, velando por los intereses de cada uno de ellos, buscando las mejoras para todos y no solo para determinado sector.

### **c) La era del capitalismo y la edad moderna.**

El descubrimiento de América dio lugar a la minería en cuanto a extracción de metales y piedras preciosas de ese continente para ser transportados a Europa lo cual trajo como consecuencia una de las primeras medidas inflacionarias de la historia. Surgiendo con ello una nueva clase social, la burguesía, quienes comienzan a obtener poder político mediante la corrupción.

Los maestros se cambiaron por patronos en el sentido que reconoce a los aprendices por trabajadores, el taller paso a ser la fábrica y el precio justo por el precio de mercado, entre precio de mercado encontramos el salario. Posteriormente surge la necesidad de la producción en serie y aparecen las máquinas como medios o formas de producir a la par de ello la competencia entre productores y los riesgos que deben asumir los patronos.

El término de capitalismo fue utilizado por Carlos Marx quien sostenía que en esta etapa los medios de producción como el dinero, tierra, fábricas, maquinaria y otros estaban en manos de una sola clase social propietaria, los

---

<sup>2</sup> Fernández Molina, Luis. Derecho Laboral Guatemalteco. Oscar de León Palacios: Guatemala, 2011, P. 34

burgueses. Mientras que los trabajadores denominados proletarios estaban desprovistos de cualquier pertenencia, situación que los obligó a vender lo único que poseían, su fuerza de trabajo, percibiendo a cambio un salario, el cual solo permitía cubrir las necesidades básicas.

Con el crecimiento del poder económico y la automatización de la maquinaria, siendo esta la que permitió un aumento en la producción, provocó que las industrias tuvieran un crecimiento y con ello necesitaran más al proletario y abusaran de las horas de trabajo de estos.

Ante la necesidad de conseguir empleo para poder sostenerse y obtener un ingreso, las personas se veían obligadas a trabajar por muchas horas manteniendo un ingreso relativamente bajo, a consecuencia que los burgueses deseaban aumentar su riqueza, descuidando por completo la fuerza laboral.

Ante lo anterior se puede observar que la explotación de los trabajadores quedaba muy marcada por la necesidad del empleo, donde eran limitados los accesos para superarse.

De esta manera queda de lado el feudalismo, pues a los trabajadores ya no se les denominaba siervos, sino obreros o proletarios, por la simple diferencia, que aquí ya percibía una remuneración por su fuerza realizada, el obrero posee una idea de libertad ante la ley, en tanto que el siervo se encontraba a disposición del señor feudal, es decir, no se podía concebir una idea de libertad.

El obrero siendo propietario de su fuerza de trabajo y de la actividad que ejerce, podía ofrecerla a quien quisiera, en cualquier parte del territorio y hasta en otros países. Mientras que el siervo era propietario de algunos instrumentos de trabajo y parcialmente de su capacidad para trabajar, ya que debía usarla junto a la tierra de un señor feudal.

## **1.2 El Trabajo en Guatemala**

En base a la revista de la Asociación de Investigación y Estudios Sociales, Análisis, investigación e incidencia, específicamente en su revista de Apuntes para

la Historia del Trabajo en Guatemala se puede partir que el trabajo en Guatemala, se subdivide en diversas etapas:

- a) Época Prehispánica
- b) Época Colonial
- c) Política Agraria Colonial
- d) Surgimiento del Cultivo del Café
- e) Política Agraria Liberal
- f) Inicios de la Industria
- g) Revolución de Octubre <sup>3</sup>

La presente investigación resalta las anteriores, como las épocas y sucesos sociales más relevantes en la historia del trabajo en Guatemala.

#### **a) Época Prehispánica**

En la época en que se hicieron presentes los españoles, los nativos, ya se encontraban administrativamente organizados, cuya estructura estaba integrada por los nobles, comerciantes, artesanos, plebeyos y esclavos.

Prehispánicamente, se observaba el trabajo forzoso, en el que se tomaba al ser humano como un objeto de propiedad, esto gracias a la figura de la esclavitud.

Los esclavos adquirían esta calidad por ser parte de los pueblos subyugados, por ser criminales o por ser familiares de criminales.

Durante la época prehispánica se puede apreciar que no se contaba con un Derecho de Trabajo como tal, simplemente se regían mediante costumbres y acciones de poderío, dejando a un lado los derechos humanos que como ser humano poseía, pero que en aquel entonces era absurdo pensar siquiera en garantías como las que hoy día se conocen.

Las labores del esclavo consistían en dos principales, siendo la de labores domésticos y la de tareas físicas, tales como cargadores ya de leña, agua, o

---

<sup>3</sup> Linares López, Luis Felipe, *Apuntes para la Historia del Trabajo en Guatemala*, Guatemala, ASIES, 2015.

cultivos de tierra, e inclusive en ocasiones eran sacrificados para la celebración de ceremonias y rituales.

## **b) Época Colonial**

Los españoles se encontraban obsesionados con el formalismo, por lo que al hacerse presente a un pueblo indígena estos les leían un documento en el cual se fundamentaban para que el pueblo conquistado reconociera la autoridad de la corona y sobre todo de la Iglesia, así mismo, si algún pueblo indígena se resistía corrían el riesgo de tomar a sus habitantes como prisioneros e inclusive convertirlos en esclavos

En esta época es lamentable el hecho que los españoles cometieron diversas arbitrariedades, con el único objetivo de acrecentar la mano de obra, puesto que existían pueblos que los recibían pasivamente, y escuchaban como los españoles leían sus argumentos para que los indígenas los obedecieran.

La fuerza de trabajo que únicamente les interesaba a los españoles era la de los hombres, puesto que estos a la edad de quince años, ya podían convertirse en esclavos; mientras que a las mujeres las dejaban a su suerte muriéndose en guerra, por lo que la igualdad no era una prioridad en dicho momento.

Durante esta época, se busca abolir la esclavitud, por órdenes de la Real Corona, sin embargo, no eran acatadas tales disposiciones. En 1530 se prohíbe rotundamente la esclavitud de los indios.

Las modalidades de trabajo forzoso que se hicieron presentes en la época colonial eran: la de los Naborías: que hacía énfasis a sirvientes y criados domésticos; y la de los Tamemes o Cargadores: estos eran utilizados como medio de transporte, sino tenían animales de carga, lo que transportaban podía ser productos o personas en su caso.

Los Naborías se consideraban más beneficiados que los Tamemes, puestos que los Naborías, por lo menos tenían seguro, lo que era alimentos, techo y abrigo ante las inclemencias climáticas. Los Tamemes, por su partes eran mal alimentados, y obligados a recorrer distancias de hasta mil cuatrocientos

kilómetros, sin embargo no es difícil concluir que muy pocos sobrevivían a este tipo de explotación por las condiciones del terreno y de su alimentación.

A la altura del año 1600 se empieza a vislumbrar un mejor trato para los indígenas, donde estos debían de trabajar únicamente una semana para los españoles, debiéndoles remunerar los días de trabajo, prohibiéndose estrictamente el pago en especie.

En el día los indígenas lograban obtener el pago de un real, lo que equivalía a media gallina, un cuarto de miel, siete onzas de pan de trigo, un octavo de litro de vino o aceite.

La especie humana se ha caracterizado principalmente por su ambición, y en este momento a pesar de las disposiciones de la Corona Real para impedir a toda costa que se le siguiera vulnerando sus derechos al trabajador, los españoles se hacían de artimañas para evitar que esto se cumpliera a cabalidad, debido a que ellos debían entregarles herramientas a los trabajadores, pero con la argumentación de que el trabajador las perdía o no las cuidaba, se libraban de dicha obligación.

### **c) Política Agraria Colonial**

La política Agraria de la época colonial se concentraba en que la tierra debía estar bajo el dominio de muy pocas personas, esto para que tuvieran el control del trabajo forzoso y que este se adecuara a la actividad agrícola y sobre todo a la conveniencia de los terratenientes.

Sin embargo, es también en este momento en el que se busca crear acceso de los indios a la tenencia de la tierra, y por ello crear un apoyo legal, los españoles y criollos no permitirían que les quitaran el control y sobre todo que les disputaran el acceso al trabajo forzoso de los indígenas.

En 1754 se promulgó la Real Cedula en la que se otorgaba la posibilidad a los mestizos de adquirir tierras, lamentablemente al no poseer los recursos económicos necesarios para la realización de los trámites de adquisición,

terminaban trabajando en latifundios de criollos y españoles, no como esclavos, sino como colonos o en el mejor de los casos, como arrendatarios.

Con el paso del tiempo se estableció que un alto porcentaje de las tierras pertenecientes al Estado, se les otorgó a los españoles y criollos, por lo que no se cumplía el cometido del acceso a las tierras para los indígenas, ya que estos solo conformaban el 4% de tierras del Estado. En este tiempo es que se formula la posibilidad de compra de las tierras de manera comunal.

#### **d) Surgimiento del Cultivo del Café**

El café es un cultivo que no fue exclusivamente de grandes hacendados, sino que era cultivado tanto por grandes como pequeños propietarios, y es que en el Gobierno liberal de Mariano Gálvez y Rafael Carrera se incentivó en gran manera para la producción de esta semilla.

Ante la inexperiencia del labrado y el cultivo del café, se presentaron diversos percances, los cuales fueron resueltos gracias a la llegada de caficultores costarricenses.

En Guatemala a pesar que se buscó implementar el cultivo del banano, no se logró ser un país fuerte en la producción de dicha fruta, puesto que la tierra y el emprendimiento de los agricultores y los hacendados fue básicamente orientado hasta el café, por lo que se puede decir que los ingresos económicos fuertes fueron gracias al café.

#### **e) Política Agraria Liberal**

Las tierras de Alta Verapaz, eran muy codiciadas para la producción del café, por lo que la época de la política agraria liberal se caracterizó por el deseo de expropiar de su tierra a los indígenas. A raíz de lo anterior se entregaba terrenos baldíos a terratenientes mestizos y extranjeros, la expropiación de los bienes de la Iglesia católica, y es que los terrenos comunales estaban sumamente protegidos por la legislación de ese entonces.

En mil ochocientos veinticinco surge el Decreto de la Asamblea Constituyente en el que señalaba que la agricultura era la fuente principal de la riqueza, pero el hecho de que hubiese pocos dueños de las tierras estaba ocasionando una demora en cuanto a los beneficios económicos que ocasionarían la venta de la cosecha.

La venta de las tierras no podían ser a precios elevados ya que tal precio no motivaría a los terratenientes a adquirirlas, razón por la cual los precios eran cómodos, y servían de motivación para la plantación.

Años después mediante un nuevo Decreto del Gobierno de Mariano Gálvez, se dejó sin efecto las disposiciones anteriores ya que le daba el reconocimiento del derecho de propiedad a los pueblos. Ante tales disposiciones surge que el corregidor de Retalhueleu señalaba que las tierras ejidales eran bastas y un desperdicio debido a que únicamente sembraban maíz y frijol, por lo que no les importaría a los pueblos indígenas gozar de una pequeña porción de terreno y que se ocupara el terreno restante.

Las comunidades indígenas estaban inconformes con el hecho que les quisieran reducir el terreno con el que contaban, aun cuando les manifestaban que tomarían mayor valor las tierras si las prestaban para el cultivo del café; a pesar de las múltiples argumentaciones que pudiesen darles a los comunitarios, estos se rehusaban, y acudieron a pelear sus derechos sobre las tierras, lamentablemente no les dieron el apoyo que esperaban, al manifestarles que los derechos que tenían eran unos simples papeles sin valor.

El deseo por enriquecerse con el cultivo del café era tal, que se obligaron hasta a las municipalidades para que otorgaran sus terrenos para dicho cultivo.

#### **f) Inicios de la Industria**

Dentro de las primeras industrias que se establecieron en la Ciudad de Guatemala, se encuentra dos: la industria de fósforos de Rafael Sinibaldi y Compañía, y la segunda es la de Fábrica de Hilados y Tejidos Cantel.

Con el tiempo transcurriendo de igual manera las industrias peleaban por mas territorio para ampliar sus industrias, sin embargo las municipalidades se oponían, desconociendo que la fuente de empleo de las industrias podían incluso a contar con más de doscientos empleados, lo cual económicamente para los empleados era rentable.

En los comienzos de la industria se encontró que se les obligaba a los jornaleros a cultivar una cantidad mínima de terreno, de lo contrario se les acusaría de ser personas vagas, esto con el objetivo de hacer prósperos los recursos económicos del país, realizando dicho mecanismo en base a lo que se llamaba en ese entonces a la industrialización, es decir que proferían cultivar internamente lo que antes se importaba.

#### **g) Revolución de Octubre**

En este lapso de la historia, ocurrido en el año mil novecientos cuarenta y cuatro se obtuvieron ciertos beneficios, dentro de los cuales están: la suprimida del servicio personal de vialidad, la exención de responsabilidad criminal a los propietario de las fincas cercadas por los delitos que cometieran cuando encontraran a alguien extrayendo animales, frutos o productos de la siembra de la finca, establecimiento del reglamento para el control de jornales de los trabajadores del campo, que conservaba la libreta de jornaleros, entre otros.

Respecto a la libreta de jornaleros se presentaba la controversia que era una forma de esclavitud y que debía de abolirse puesto que la época de la esclavitud había pasado ya, sin embargo se encontraba una situación que incentivaba el uso de la libreta de jornaleros, esta era que sin ella la producción no sería la misma, disminuiría, lo cual no favorecía a nadie y mucho menos a Guatemala como productor.

En esta época se empezaban a levantar las voces, y solicitaban un mejor trato para los trabajadores, tanto los universitarios, como políticos, y es que se esforzaban para que los trabajadores pudieran empezar a organizarse.

La Cámara de Comercio argumentaba que uno de los principales problemas del país eran los bajos salarios. <<El peón en las fincas ganaba 0.15 centavos de quetzal por diez horas diarias y los muchachos de 16 a 18 años la mitad por las mismas horas>><sup>4</sup>

Lo anterior cobra importancia al establecer que si un empleado no se siente motivado, ve agotado su trabajo, lo que eminentemente con un buen salario, se incentiva grandemente al trabajador.

Luego de la renuncia de Jorge Ubico se empiezan a organizar los sindicatos, siendo los primeros los maestros, quienes se organizaron para que les fuera permitido impartir la educación a las mujeres casadas y que los sueldos dejaran de ser míseros. Posteriormente a los maestros surge el primer sindicato de los trabajadores privados, que englobaba a los empleados del comercio, industria y la banca, estos a su vez solicitaban la jornada laboral de ocho horas, y el descanso sabatino.

La Unión Central de Trabajadores de Tiquisate agrupaba a los trabajadores de la UFCO, promovieron la primera huelga en demanda de aumento salarial. Así mismo, solicitaban la reducción de número de extranjeros empleador por la UFCO y la mejora de la asistencia médica y de los servicios sociales.

<<El 1 de octubre de 1944 surgió la Confederación de Trabajadores de Guatemala (CTG), conformada por sindicatos gremiales como los de barberos, albañiles, de la hechura y confección de ropa, artes gráficas, calzado, hoteles, cantinas y restaurantes, con la Sociedad de Auxilio Mutuo Ferrocarrilero y la Unión Central de Pilotos Automovilistas (UCPA) como organizaciones fraternas. Desde los primeros pasos de la CGT se incubó un conflicto entre la mayoría de sus miembros, sin filiación política, y el grupo denominado los “claristas”, antiguos dirigentes de la Federación Regional Obrera de Guatemala, como Antonio Obando Sánchez quienes, con el apoyo de sindicalistas salvadoreños exiliados,

---

<sup>4</sup> Tischler, Sergio, *Guatemala 1944: Crisis y Revolución o Caso y Quiebre de una Forma Estatal*, Guatemala, Guatemala, 2001, Pág. 216.

*sobrevivientes del levantamiento campesino de 1932, formaron la Escuela Claridad de orientación comunista>><sup>5</sup>*

Dado lo anterior se puede observar que a pesar de tener anhelos similares en cuanto a las mejoras laborales se presentaron inconvenientes de índole política, que en dicho momento se debió postergar y luchar por un ideal común, las mejoras laborales. Probablemente uno de los inconvenientes que se presentaron es que eran varios sindicatos gremiales, y las condiciones que buscaban mejorar no coincidían y esto mezclado con la política ocasiona la división.

El impacto de la sindicalización fue tal que en el año mil novecientos cincuenta y uno ya se contaban con noventa y tres sindicatos legalmente reconocidos, convirtiéndose así en un actor social, que tomaba un papel principal y activo en la transformación de la sociedad.

## **2. Derecho del Trabajo**

### **2.1 Definición**

El Derecho del Trabajo es considerado como el conjunto de normas legales, doctrina y principios que regulan los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, esto en base al artículo uno del Código de Trabajo de Guatemala.

Esta rama del derecho lo que busca es proteger a los trabajadores, puesto que son un grupo que por la necesidad del empleo pueden sufrir varios vejámenes, los cuales deben verse obligados a aceptar y sobre todo a callar con tal de conservar su empleo.

El Derecho del Trabajo es aceptado como el conjunto de mandatos, de orden público, que tiende a regular las relaciones jurídicas entre el patrono y el trabajo, cuyas relaciones jurídicas nacen del trabajo desempeñado por el trabajador, principalmente le garantiza al empleado el respeto a los derechos

---

<sup>5</sup> Witzel, Renate, *Más de 100 años del movimiento obrero urbano en Guatemala. Artesanos y obreros en el período liberal (1877-1944)*, Tomo I, Guatemala, Guatemala, s.f., Pág. 216.

humanos que este posee, y sobre todo a la inclusión dentro de la sociedad de este.

El Derecho Laboral, como también es llamado el Derecho del Trabajo, dota de mecanismos que pueden ser utilizados para la resolución de conflictos que se suscitan entre los sujetos de dicha rama del derecho.

En la doctrina laboral se contemplan diversas definiciones del derecho de trabajo, como por ejemplo Cabanellas que lo define como: << *El que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídica inmediatas y mediatas de la actividad laboral dependiente*>><sup>6</sup>

El derecho de trabajo es una rama del derecho relativamente reciente, que contempla no solo la mano de obra, sino que también el capital, técnicos de dirección, trabajadores intelectuales, y toda aquella persona que tenga una dependencia hacia el patrono, ya sea en cuanto a jornada, lugar de desarrollo de funciones, entre otras.

Méndez Salazar cita a López Aguilar y manifiesta que: <<*El derecho de trabajo es la legislación que tiende a mantener la armonía entre el capital y el trabajo, concediendo garantías mínimas de organización y contratación, garantizando a favor de la clase dominante, cuando se refiere a países de corte capitalista, y aunque la tendencia a desaparecer de las sociedades de tipo socialista para este tipo de sociedades define al derecho del trabajo como: el conjunto de principios y normas jurídicas que garantizan la organización de los trabajadores para una mejor canalización de su participación, en dirección de la política de gobierno, y en particular en la política económica*>><sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Cabanellas Guillermo, *Diccionario de derecho usual*, Buenos Aires, Argentina, 1973, pág. 225.

<sup>7</sup> Méndez Salazar, *Libertad Emérita, Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho de trabajo*, 2005, pág. 4.

El trabajo no surge recientemente, sino que al contrario, desde los orígenes del hombre se debieron de satisfacer las necesidades del ser humano, si bien no fue remunerado económicamente si lo fue en especies o a través del trueque.

Para Allacoti, quien cita a Caldera, <<El trabajo es un hecho social básico mediante el que se hace posible no tanto la vida del individuo que lo presta, como la vida social misma. Sin el trabajo no hay progreso, no hay posibilidad de desarrollar la técnica al servicio de la vida humana, no existe la división de tareas mediante las cuales algunos hombres pueden dedicar su vida a luchar por el mejoramiento de la situación general de los asociados. Por él viven los trabajadores y sus familiares, que componen la inmensa mayoría de los seres humanos. De él depende, no sólo la subsistencia del trabajador, sino la existencia de la familia, célula social por excelencia, si el trabajo es condición tan esencial en la vida colectiva, también en él influyen otros factores sociales, es un fenómeno sometido a las normas morales y jurídicas tanto como a los principios económicos, y exige una justa regulación para que el mundo encuentre un fecundo equilibrio, indispensable para la convivencia armónica>><sup>8</sup>

Tal y como se cita previamente, el trabajo es el medio por el cual el ser humano forma parte de la sociedad misma, al crear relaciones humanas y crear vínculos de afectividad, de igual manera al momento de ser partícipes de eventos familiares y sociales, al contar con un empleo se dota de la economía para sufragar los gastos que pueden originarse de dicha convivencia. El núcleo de la familia depende del trabajo para la alimentación, vestuario, salud y vivienda, por lo que ayuda a mejorar la condición de vida que tiene el empleado y su círculo familiar.

El trabajo es aquella actividad física, intelectual o ambas, que puede desempeñarse independientemente, por cuenta propia o en forma de subordinación a cuenta de otra persona a cambio de una remuneración, la cual es llamada salario.

---

<sup>8</sup> Allacoti, Amadeo, *Derecho colectivo laboral*, Buenos Aires, Argentina, 1973, pág. 44.

El derecho al trabajo es un derecho establecido por la Constitución Política de la República de Guatemala en el artículo 101 de tal cuerpo legal, recitándose así: <<*el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social*>><sup>9</sup> por lo que es obligación de todos los guatemaltecos, respetar el derecho al trabajo que posee cada persona y sobre todo actuar de buena fe y contribuir a la justicia al momento de emplear a alguien.

## **2.2 Código de Trabajo en Guatemala**

Tal y como se vio a lo largo de la reseña histórica, los trabajadores y patronos no contaban con un compendio de normas jurídicas que respaldaran las acciones que estos tuvieran, para evitar el abuso y el maltrato de los más vulnerables de la relación laboral, que son los trabajadores, razón por la cual se crea el Código de Trabajo, Decreto Número 1441.

El Decreto Número 1441, entró en vigor en una fecha en específico, siendo esta el uno de mayo de mil novecientos cuarenta y siete, tomándose esta fecha para conmemorar el Día Internacional del Trabajo, el cual se encuentra contenido en el Decreto trescientos treinta del Congreso de la República. En el Código de Trabajo se coleccionan, para su desarrollo, principios y lineamientos en materia de derecho que están regulados en la Constitución Política de la República de Guatemala, asimismo se implementan nuevos lineamientos y principios, que para el país fueron novedosos, sin embargo varias de sus instituciones ya estaban siendo ejecutadas en otras legislaciones de Europa Central.

El Decreto 1441 de Guatemala, se inspiró en la legislación mexicana y costarricense; este decreto incluye la parte sustantiva y la parte procesal, sin olvidar los principios que tienden a centrar su atención en la protección del trabajador, para compensar la desigualdad frente al patrono.

---

<sup>9</sup> Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución Política de la República de Guatemala*, Guatemala, 1986.

## 2.3 Principios

Los principios del derecho de trabajo son principalmente el sedimento de los valores, tales como la seguridad, justicia, igualdad, etcétera. Los principios responden a la esencia del sistema normativo, en este caso del derecho de trabajo, y es que lo primordial es la ayuda que prestan al momento de darse un vacío legal, ya que ayudan y orienta a la interpretación del mismo.

Al ser la base del derecho de trabajo los principios Mazariegos Vásquez establece que: *<< Los principios del derecho laboral son los pilares que sostienen todo edificio del derecho de trabajo o derecho laboral y que encuentran seguridad a través de otros cuyo contenido sea la justicia social, realizados por medio de la ley positiva y vigente nacional>><sup>10</sup>*

Los principios que regulan el derecho del trabajo en Guatemala, están contemplados en el considerando cuarto del Decreto Número 1441 y se toman como las directrices que regulan la relación del trabajo con arreglo a criterios que pueden suscitarse en otras ramas del derecho.

*<<El derecho laboral guatemalteco, está informado de casi todos los principios concebidos por la doctrina más avanzada de la época. La intervención del Estado que dicta, declara y ejecuta normas para regular las relaciones de trabajo>><sup>11</sup>*

Que Guatemala cuente con los principios más avanzados de la época, la hace prometedora para los trabajadores, en cuanto a la justicia social de la que gozarán, al tener tal respaldo legal, por lo cual se hace imprescindible conocer los principios reguladores de nuestro derecho laboral.

### a) Derecho Tutelar de los Trabajadores

El cuarto considerando literal a del Código de Trabajo guatemalteco establece el principio del Derecho Tutelar de los Trabajadores, el cual recita: *<<El*

---

<sup>10</sup> Mazariegos Vásquez, Edilmar, *Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos*, 2001, pág. 11-12.

<sup>11</sup> Ibid, pág. 11-12.

*derecho de trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad, de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente>>*

En cuanto a este principio se ha visto cierta inconformidad debido a que se ve superficialmente una desigualdad entre el patrono y el trabajador, esto debido a que se le da prioridad a los derechos del empleado aparentemente, sin embargo cabe mencionar que precisamente para que sea igualitario el trato de todos ante la ley, es que deben de suscitarse este tipo de regulaciones legales.

Las desventajas que se observan entre empleador y empleado básicamente radica en lo económico, surgiendo así el principio que resguarda de modo preferente al trabajador que es el sujeto más débil entre la relación laboral.

Existen algunos artículos dentro del Código de Trabajo que prueban esta preferencia, tal y como lo es el artículo 78, en el que se establece que el patrono puede terminar el contrato de trabajo informándole por escrito al trabajador la causa de su despido y el cese de sus labores, sin embargo el trabajador puede emplazar al patrono a los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que el término prescriba, para que el patrono pruebe la justa causa en que se fundó el despido.

El artículo 89 del mencionado cuerpo legal establece que para fijar el importe del salario se debe de tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo y las condiciones climáticas y de vida, por lo que no dejan sin valorizar el desgaste físico que puede padecer el empleado.

En cuanto a la actividad procesal del derecho de trabajo, de igual manera se contempla en el artículo 30 de la legislación laboral guatemalteca, que al patrono le es imputable la falta del documento respectivo que será plena prueba del contrato escrito; por ende se aprecia que de no tener un medio fehaciente y certero que demuestran la existencia de un contrato por escrito ni las pruebas de testigos de la existencia del contrato verbal, se tienen por ciertas las afirmaciones del empleado.

## **b) Garantías Mínimas**

Dentro de las Garantías Mínimas que contempla el Derecho de Trabajo Guatemalteco se encuentran: garantías sociales, protectoras del trabajador e irrenunciables únicamente para el trabajador, estos pues son los derechos mínimos que el Estado considera que debe de tener todo trabajador, ya que este desarrolla actividades físicas, intelectuales o ambas para la persona denominada patrono.

Dentro de las garantías mínimas se tiene el salario mínimo, que representa la cantidad líquida mínima a la cual tiene derecho el empleado al desempeñar sus funciones laborales y poder cubrir sus necesidades de manera satisfactoria.

El Código de Trabajo en la literal b) del cuarto considerando regula: *<<El derecho de trabajo constituye un mínimo de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva y, de manera muy especial, por medio de los pactos colectivos de condiciones de trabajo>>*

Las garantías mínimas del trabajador, no son únicamente las antes mencionadas, sino que están pueden ampliarse, siempre y cuando sean en pro del trabajador, pero estas no pueden disminuir una vez establecidas, solamente aumentarse, tal y como lo manifiesta Méndez Salazar *<<Las garantías mínimas constituyen una pared de la cual los trabajadores no pueden retroceder, sino que señala el punto de partida hacia delante>>*<sup>12</sup>

## **c) Necesario e Imperativo**

*<<El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda 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*

---

<sup>12</sup> Méndez Salazar, Ob. Cit., pág. 21.

*erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social>>*

La autonomía de voluntad no debe de marcar el derecho común, es por ello que en todo contrato, sin sobrepasar los límites establecidos de la ley, pueden realizar la negociación que gusten, no obstante en el derecho laboral, no se puede contratar a una personas con condiciones que sean menores a las que establece la legislación en favor del trabajador.

El autor Mario de la Cueva menciona sobre este principio que *<<Toda norma jurídica es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte de la doctrina sostiene, que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación de orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiera las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales>><sup>13</sup>*

En base a la expresión del autor se puede observar, que la legislación acude ante la presión jurídica hacia los empleadores para hacer respetar los derechos de todos y cada uno de los trabajadores, para que ellos puedan gozar de mejores condiciones de trabajo.

#### **d) Realista y Objetivo**

Innegable es que el derecho del trabajo es eminentemente realista dado que estudia al ser humano en su entorno social para la resolución de algún conflicto, buscando ante todo la objetividad, con ayuda de las pruebas de los hechos concretos y tangibles.

---

<sup>13</sup> De la Cueva, Mario, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, pág. 278.

### **e) Es un Derecho Público**

Este principio se encuentra contemplado en la literal e) del considerando cuarto de Código de Trabajo, el cual establece que *<<El derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo>>*, lo cual refiere a la conclusión que el derecho del trabajo no está sujeto a la voluntad de los particulares en cuanto a la aceptación o no de las garantías y derechos de los cuales goza el trabajador, puesto que al ser de derecho público, la ley se impone y no está sujeta a cambios que eliminen derechos del trabajador.

El Código de Trabajo es preciso en su artículo catorce, al establecer que dicho código y sus reglamentos son normas legales de orden público y que todas las empresas, sin importar su naturaleza, se deben sujetar a ellos.

### **f) Irrenunciabilidad**

Al verse con la necesidad de sufragar sus gastos y necesidades básicas, el ser humano tiende a hacer lo que sea por conseguir obtener un empleo, es por ello que subsiste el principio de la irrenunciabilidad, para que no pueda menospreciarse la dignidad del ser humano, con la renuncia de los beneficios y garantías que impone la legislación guatemalteca.

Para complementar la irrenunciabilidad de las garantías mínimas que poseen los trabajadores, se encuentra el artículo ciento seis de la Constitución Política de la República de Guatemala el que se contempla que *<<Los derechos consignados en esta sección son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva y en la forma que fije la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se exprese en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que implique renuncia, disminución, tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores*

*en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo...>>*

Jurídicamente le es imposible al trabajador desertar de sus derechos como tal, que no se encuentran contemplados únicamente en una ley ordinaria sino que también por la Carta Magna que rige a la República de Guatemala.

#### **g) Democrático**

La literal f) del cuarto considerando del Decreto Número 1441 regula el principio democrático y es que la justa remuneración económica y el atropello a la moral del empleado son dos aspectos que inspiran este principio, puesto que el ideal es la dignificación económica y moral de los trabajadores para que se produzca la equidad entre los empleadores y empleados.

Al buscar el Estado crear un ambiente agradable de trabajo, en el cual se motive al trabajador, mediante el otorgamiento de sus derechos, y al dotar al patrono de la libertad de contratación incentiva a una armonía social.

#### **h) Conciliatorio**

La conciliación es tomada como un proceso de negociación en el que las partes de un proceso llegan a un consenso en el que sus intereses mutuos son satisfechos; en el Derecho Laboral no se ve de otra manera, debido a que las partes de la relación laboral, llegaran a un acuerdo que los convenza y que sobre todo no violente ningún principio establecido en ley.

### **2.4 Caracteres**

Como toda rama del derecho, el Derecho de Trabajo posee caracteres que lo identifican y diferencias de las demás ramas jurídicas, dentro de los cuales se tienen:

Es una rama no habitual del derecho positivo: esta porque no es habitual encontrar un conjunto de normas jurídicas, principios y doctrinas que tiendan a compensar una desigualdad económica entre las partes, y sobre todo brindándole una protección jurídica preferente a una de las partes.

Rama jurídica que se diferencia de las demás por la subordinación: derivado a que un sujeto pone a disposición de otro, determinada actividad física, intelectual o ambas, a disposición de otra, para recibir una remuneración económica.

Rama independiente: ya que a pesar de ser de derecho común, cuenta con principios propios que rigen su labor jurídica y sobre todo mecanismos propios que dotan de especialización jurídica en cuanto a controversias procesales.

Rama dignificadora del trabajo: coge el espíritu social, dejando atrás la concepción que el trabajador es únicamente un objeto o mercancía, y tomándolo actualmente como un ser humano que labora para cubrir sus necesidades básicas y que conlleva a la inserción social.

## **2.5 Naturaleza Jurídica**

La naturaleza jurídica da a conocer la esencia propia de una institución, acto o hecho en el mundo de las ciencias jurídicas. En relación a la naturaleza jurídica del derecho de trabajo se contemplan dos percepciones: de derecho público y de derecho privado.

En el Código de Trabajo guatemalteco se establece que es una rama del Derecho Público, ya que el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, lo que resalta la obligatoriedad e imperatividad que posee la norma sobre la autonomía de la voluntad del ser humano.

Esta concepción pública ha recibido críticas en cuanto que la relación laboral surge del acuerdo de voluntades de las partes que en este participan, y que al involucrar la voluntad se convierte en un derecho privado.

La concepción privada se fundamenta en el hecho que el derecho laboral se originó del Derecho Civil; los defensores de esta concepción únicamente reconocen la coercitividad de la ley laboral, sin embargo sigue prevaleciendo el acuerdo y manifestación de voluntades de las partes.

La percepción privada es criticada al momento de manifestar que la autonomía de la voluntad de las partes y el contrato que suscriben no es suficiente para indicar que es una rama del derecho privado.

Al darse esta controversia se presenta la percepción mixta, la cual refiere que es pública por presentarse la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores, pero también privada por la celebración del contrato.

Considerándose que la legislación guatemalteca refiere que es una rama del Derecho Público, se puede concluir con que la naturaleza jurídica del derecho de trabajo en Guatemala es eminentemente pública.

## **2.6 Sujetos del Derecho Individual del Trabajo**

Los sujetos son aquellas personas que intervienen en la relación laboral, que principalmente se cuenta con dos, patrono y trabajador.

Las anteriores son quienes protagonizan la relación laboral que se llega a concretar al momento de existir una necesidad entre ambas personas, puesto que el Patrono o Empleador posee la necesidad de una persona para que desarrolle determinada actividad y el Trabajador o Empleado posee la necesidad de devengar una retribución económica y es por lo cual este acepta desempeñar la función asignada previamente por el empleador.

No obstante, en las relaciones laborales, se puede apreciar la participación de otros sujetos, tales como el intermediario, representante del patrono, y los empleados de confianza, sin embargo para los fines del presente trabajo, se hará la descripción únicamente del patrono y trabajador.

**Patrono:** Según el artículo dos del Decreto 1441, 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.

De lo anterior se puede apreciar que para ser empleador no se requiere obligatoriamente ser una persona individual, ya que tal y como lo define el Código de Trabajo se puede contemplar como patrono a una persona jurídica, recordando

que una persona jurídica es aquella conformada por dos o más personas individuales, unidas mediante una asociación o sociedad.

*<<El patrono, es uno de los elementos del poderoso binomio a cuyo alrededor se estructura la actividad económica de los países: capital-trabajo>><sup>14</sup>*

El patrono en el medio guatemalteco se caracteriza por ser una persona autoritaria, explotadora e insensible ante las necesidades que pueden originarse en los empleados que tiene a su cargo, sin embargo se debe recalcar que es una costumbre guatemalteca, el generalizar a todo el gremio por los actos incorrectos de la minoría de integrantes del gremio.

**Trabajador:** Toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo, es considerado trabajador.

La anterior definición la consigna el Código de Trabajo guatemalteco, en su artículo tercero, dicho artículo establece que caso contrario al patrono, el empleado únicamente puede ser una persona individual, puesto que ante la contratación de una persona jurídica, sería compleja la designación de funciones y labores dentro de la empresa a desempeñarse.

Al mantener una relación laboral el Trabajador con su patrono este tiene derecho a una retribución, mayoritariamente de carácter económico, situación contraria a la que se vivía en épocas pasadas, ya que en dichas etapas de la historia, la retribución por desarrollar una actividad física o intelectual se daba ya sea en víveres o terrenos.

**Trabajador Extranjero:** es aquella persona individual que no es de nacionalidad guatemalteca, sin importar su sexo, y que únicamente se encuentra prestando al patrono sus servicios tanto físicos, intelectuales o ambos, cuya relación de trabajo se suscita a través de un contrato de trabajo.

---

<sup>14</sup> Gonzalez Charry, Guillermo, *Derecho del Trabajo*, 1979, pág. 130.

Campos Ávalos quien cita a Cabanellas lo define como: <<Trabajador extranjero es el que trabaja en país que no es el suyo ni por sangre, ni por nacimiento, ni por nacionalización>>. <<...cuando se habla de trabajador extranjero debe darse por sobre entendido que se trata de quienes han ingresado al país legalmente...>><sup>15</sup>

Al no contar un país con las oportunidades de empleo, los ciudadanos buscar dichas posibilidades en diversos países, es por ello que esto permite la posibilidad del trabajador extranjero, quien en busca de un empleo no le importa cruzar fronteras, con la esperanza de recibir un trato digno y una remuneración justa y suficiente por el desarrollo de sus funciones laborales.

Manuel Ossorio en su diccionario provee la definición de trabajador extranjero, siendo esta: <<Como norma general puede afirmarse que los extranjeros tienen el derecho de trabajar en paridad de condiciones con los ciudadanos en el país de que se trate. Sin embargo, algunas veces se ha limitado ese derecho, como en Francia, donde, por lo menos en algunas épocas, a quienes ingresaban a esa nación se les entregaba un documento de identidad con una anotación prohibitiva de obtener trabajo remunerado>><sup>16</sup>

En Guatemala se otorga un trato más humano y bajo condiciones de igualdad a los trabajadores extranjeros, puesto que no se les coloca mayor obstáculo. <<Todos los extranjeros que deseen trabajar en relación de dependencia con empleadores del sector privado y que se encuentran en las siguientes situaciones:>><sup>17</sup>

- a) Las personas nacidas en territorio no guatemalteco, de padres que no son guatemaltecos.
- b) Las personas nacidas fuera de Guatemala, de padres guatemaltecos que hayan adoptado la nacionalidad extranjera.

---

<sup>15</sup> Campos Ávalos, Rosa Mabelin, *Problemática que enfrentan los extranjeros para trabajar en Guatemala: permiso de trabajo*, 2004, pág. 7.

<sup>16</sup> Ossorio, Manuel, *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, 1990, pág. 489.

<sup>17</sup> Campos Ávalos, Ob. Cit., págs. 7-8.

- c) Los guatemaltecos de origen que hayan adoptado nacionalidad extranjera, habiendo perdido la nacionalidad guatemalteca.
- d) La mujer guatemalteca casada con extranjero, que renuncia a su nacionalidad y adopta la nacionalidad de su cónyuge.
- e) Los hijos de funcionarios diplomáticos aunque hayan nacido en territorio guatemalteco.
- f) Los nacidos fuera del territorio nacional, casados o unidos legalmente de hecho con nacionales o que tengan bajo su patria potestad hijos guatemaltecos.
- g) Las personas que tengan calidad de refugiados amparados por la Convención sobre el Estatuto de Refugiados (ACNUR).
- h) Los profesionales incorporados a la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- i) Los profesionales graduados en las distintas universidades del extranjero, cuyos títulos sean reconocidos en Guatemala o que formen parte de programas de postgrado, entrenamiento u otras actividades organizadas para desarrollarse en el territorio de la república.

## **2.7 Objeto**

Al hablar del objeto del Derecho de Trabajo se puede acudir al Decreto Número 1441, en el artículo uno, que indica que este regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo, y crea instituciones para resolver sus conflictos, por lo que podría ser el punto de partida para identificar el objeto del Derecho Laboral. Sin embargo al analizar lo que es la norma jurídica se puede constatar que este lleva inmerso más que solo derechos y obligaciones, ya que contempla también jornadas, salario, despidos justificados y no justificados, paros, huelgas, sindicatos, contratos individuales y colectivos, entre otros.

El señor Méndez Salazar manifiesta que <<El objeto del derecho del trabajo es el de estudiar y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores surgidas del contrato de trabajo o de la relación laboral, crear y regular las instituciones necesarias para la solución de los conflictos entre ambos y elaborar y sistematizar la doctrina propia del derecho, con la finalidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores dentro de un clima de armonía social entre las partes>>, <<en la actualidad, el objeto del derecho del trabajo no se ha cumplido ya que tanto el Estado, como empleadores y trabajadores no han logrado superar la confrontación, por la unidad de intereses, la apatía, por la eficiencia y productividad; el atraso por el desarrollo>><sup>18</sup>

Si se analiza detenidamente el objeto del Derecho de Trabajo, es un objeto social, no es únicamente el individuo, sino el individuo y su desarrollo dentro de la sociedad misma, y las condiciones en las que se encuentra socialmente.

## **2.8 Fuentes**

Comúnmente se conoce como fuente al punto de origen, fundamento o principio de algo; jurídicamente no difiere puesto que son los actos o hechos jurídicos que se han suscitado a lo largo de la historia y que han dado origen a las normas jurídicas, que en el presente caso son laborales

Méndez Salazar señala: <<La ley como expresión positiva del derecho, rige de acuerdo a sus necesidades, la conducta del hombre en la sociedad. Las relaciones de trabajo, con sus especiales matices de tutelaridad, humanismo, justicia y armonía para el desarrollo económico y social, por lo tanto, no escapan a la regulación legal, siendo innegable que en dicha búsqueda se provocan no pocos conflictos y tensiones a nivel social. Sin embargo, la ley, no es el único manantial del que se nutre el derecho del trabajo, nuestra legislación laboral contempla en forma supletoria como fuentes, los principios del derecho del trabajo, la equidad, costumbre, uso local, principios y leyes del derecho común>><sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Méndez Salazar, Ob. Cit., pág. 17.

<sup>19</sup> Ibid., pág. 22.

La ley laboral surge de la necesidad de equilibrio entre las partes de la relación laboral, para evitar continuar con los años de tiranía y abusos de parte de los más pudientes del país e inclusive extranjeros, por lo que también contempla dentro de sus inspiraciones tratados internacionales.

Las fuentes del derecho laboral son: La Ley, Constitución Política de la República de Guatemala, Convenios Internacionales y Código de Trabajo.

La Ley: el avance que ha tenido la rama del derecho del trabajo, en gran parte se lo debe a las distintas normas jurídicas enfocadas al área laboral, es importante mencionar que la norma laboral tiene las características de igualdad, imperatividad y generalidad, pero con características extras que son propias del área laboral.

Constitución Política de la República de Guatemala: al ostentar el título de Carta Magna, se convierte en la fuente principal de las normas laborales y de toda norma jurídica que regula en el país, y al colocar como una garantía constitucional el derecho del trabajo, deriva de esto la necesidad de implementar las particularidades que regularan dicho derecho.

Convenios Internacionales: *<<Los convenios constituyen, a más de un conjunto de normas de obligatorio cumplimiento, el esfuerzo que mundialmente se ha hecho por medio de Organización Internacional de Trabajo (OIT), pero que sin detrimento de las empresas se trate de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores de todas las ramas de la producción tendiente siempre a armonizar en la mejor forma posible las relaciones entre patronos y trabajadores. Son además, un compendio de preceptos de utilidad práctica para que las autoridades y entidades patronales y de trabajadores los cuales deben esforzarse por llevar a estricto cumplimiento, por las sanas finalidades que persigue>><sup>20</sup>.*

Los convenios internacionales mantienen una ubicación privilegiada, ya que en cuanto a la jerarquía que mantienen será la misma que la Carta Magna en materia de Derechos Humanos, y al tratarse de un Derecho Humano el trabajo, se

---

<sup>20</sup> Ibid., pág. 45.

debe tener consideración de estos al momento de que favorezcan al trabajador, es así que los convenios internacionales dan vida a las normas laborales al momento de ser suscritos y ratificarse dichos convenios por el país, cuyo único objetivo es ser productores de derechos para los trabajadores.

Código de Trabajo: este cuerpo legal por recopilar las garantías mínimas, jornadas, mecanismos de solución de conflictos, tipos de contratos laborales entre otros, es una de las principales fuentes del derecho laboral, sin embargo cabe mencionar que entre las leyes de previsión social y las de trabajo no hay preeminencia.

Para concluir el presente capítulo se puede establecer que el Derecho Laboral ha evolucionado a lo largo de los años con la finalidad de otorgarle al trabajador una igualdad en contra del patrono; esto originado en la Revolución de mil novecientos cuarenta y cuatro, de la cual surgieron las actuales leyes laborales.

En materia laboral la legislación guatemalteca aplica la tutelaridad del trabajador, lo cual permitió que el derecho laboral sea democrático y quitarle el protagonismo al nepotismo patronal, contrayendo la legislación laboral un mínimo de garantías laborales aplicables en todo ámbito laboral.

La aplicación general del Código de Trabajo en Guatemala se hace imprescindible por el principio de irrenunciabilidad, mostrando su imperatividad ante los constantes alegatos que han presentado los patronos, al manifestar que se encuentran en desventaja ante la ley, al ser los menos protegidos.

## CAPITULO II

### CONTRATOS

#### 1. Concepto

Los contratos son acuerdos de voluntades celebradas entre dos o más personas, las cuales son denominadas en el medio jurídico como partes.

Dichas partes manifiestan su voluntad en cuanto al negocio que desean celebrar, y si existiera alguna discrepancia se puede llegar a dilucidar y así efectuar un acuerdo equitativo y que convenza a ambas partes para celebrar el negocio jurídico que estos desean.

El jurista Néstor de Buen Lozano, define al contrato así: *<<Es un acuerdo espontáneo de voluntades, que persigue fines distintos, adecuados a la ley y a las buenas costumbres, generalmente consensual y excepcionalmente formal, para la creación y transmisión inmediata, diferida y condicionada, temporal o permanentemente, de derechos y obligaciones de contenido patrimonial>><sup>21</sup>*

En el instante mismo que se celebra un contrato, se ha llegado a un acuerdo, cuyo acuerdo es la medula de la celebración de dicho contrato, y que crea una especie de enlace jurídico del deber hacer de las partes.

El contrato puede aceptarse como aquel convenio o arreglo al cual han llegado las parte voluntariamente, ya sea de índole privada, oral o por escrito, y que su cumplimiento es obligatorio y legalmente exigible por la otra parte, ante el incumplimiento de una de ellas; el contrato es un generador de derechos y obligaciones recíprocas.

#### 2. Clasificación de Contratos

Vladimir Aguilar manifiesta que los contratos de acuerdo a sus elementos distintivos pueden clasificarse así:<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> De Buen Lozano, Néstor, *La decadencia del contrato*, 1986, Pág. 205.

<sup>22</sup> Aguilar Guerra, Vladimir Osman, *El Negocio Jurídico*, Guatemala, 2002, pág. 101.

Según la limitación a la libertad contractual: por **negociación** y por **adhesión**.

Por negociación se da cuando las partes involucradas discuten las condiciones y modalidades de dicho contrato. Por adhesión se da cuando ya se tienen elaborados los contratos y condiciones son establecidas unilateralmente por una de las partes, y la otra no puede modificar o discutir al momento de contratar.

Según el elemento determinante en el proceso formativo: **consensuales**, y **reales**. Consensuales son aquellos que el elemento genético es el mero consentimiento y con ellos se perfecciona, mientras que los contratos reales son aquellos que aparte del consentimiento requieren la entrega de una cosa.

Según la finalidad perseguida: **gratuitos** y **onerosos**. Los gratuitos refieren que ante el enriquecimiento de una parte la otra acude al empobrecimiento, ya que se dan en base a la liberalidad de decisión; y los onerosos están sujetos al enriquecimiento propio, poseen un carácter patrimonial, se da el intercambio de prestaciones.

Según la regulación del tipo contractual por el Derecho Positivo: **típicos** y **atípicos**. Los típicos son aquellos que están previstos y regulados dentro de la legislación misma; y atípicos son aquellos que han surgido del principio de la autonomía de la voluntad o libertad contractual, estos no están regulados por la ley.

Según el nacimiento de obligaciones a cumplir: **unilaterales** y **bilaterales**. Estos contratos atienden al número de las partes en el contrato: Unilaterales, son cuando se crea la obligación a cargo de una sola de las partes. Bilaterales, estos se producen cuando tienen obligaciones recíprocas.

Para producir efectos el acto jurídico requiera o no de la muerte del otorgante: **Entre vivos**, y **de última voluntad**. En esta clasificación se observa la diferencia cuando se requiera o no el fallecimiento del otorgante.

Entre vivos, es cuando no se condiciona con la muerte del otorgantes del acto, es decir producirá sus efectos mientras esté vivo el otorgantes; y de última

voluntad para que produzca efectos, es primordial que primero se de la muerte del que otorga.

Cuando dependen de un acontecimiento: **conmutativo** y **aleatorio**. El conmutativo se conoce que tendrá el intercambio de prestaciones y que ambas partes se beneficiaran, caso contrario se produce con el contrato aleatorio, ya que es incierto lo que pueda suceder al momento de que uno ejecute una prestación, como lo es en los juegos de azar.

### **3. Elementos**

Los elementos de los contratos son los requisitos que le dan la eficacia que necesitan dichos instrumentos legales, que pueden ser:

Esenciales: sin estos no puede existir el contrato.

Naturales: regularmente son los que acompañan al contrato constantemente, pero que pueden ser omitidos según el acuerdo de las partes, y este aún subsiste jurídicamente.

Accidentales: son los que las partes desean agregar al instrumento.

Los contratos reúnen elementos importantes e imprescindibles para que estos nazcan a la vida jurídica, siendo estos:

El consentimiento: este se deriva de la voluntad de las partes para llevar a cabo el contrato, este elemento es el principal, puesto que ninguna persona puede obligar a otra a celebrar un negocio jurídico si no está de acuerdo. Debe realizarse en el ejercicio de la plena libertad.

La capacidad: es la facultad, otorgada por la ley, que poseen las personas para adquirir derechos y contraer obligaciones. En el caso preciso los derechos y obligaciones se suscitaran del contrato que lleguen a efectuar.

El objeto del contrato: se refiere esencialmente a la legalidad que este posea para ser comercializado o parte del negocio jurídico, ya que únicamente será permitido todo aquello que este permitido por la ley.

Aptitud jurídica de las partes: surge al momento que los contratantes tienen la capacidad para dar su consentimiento y no tienen prohibición alguna para celebrar el contrato deseado, sin importar de cual se trate.

Al no poseer los elementos anteriores, no podrá surtir los efectos legales que fueren esperados por las partes, puesto que no cumplirían con los requisitos mínimos exigidos por la ley.

#### **4. El Contrato en el Código Civil**

El Código Civil guatemalteco regula lo que es el contrato y las obligaciones que este deriva, denominado Obligaciones Provenientes de Contrato, estableciendo en los artículos 1517 y 1518, que hay contrato cuando dos o más personas convienen en crear, modificar o extinguir una obligación y estos se perfeccionan por el simple consentimiento de las partes, excepto cuando la ley establece determinada formalidad como requisito esencial para su validez.

Al analizar el sentido de la ley se aprecia que esta no requiere ser de tipo patrimonial, es decir, solo tener por objeto bienes, o alguna prestación que sea de valoración económica.

Para complementar las regulaciones del contrato se muestra en el artículo 1251 que para que un negocio jurídico adquiera validez requiere la capacidad legal del sujeto que declare su voluntad, el consentimiento que no adolezca de vicio y un objeto lícito.

Al no reunir los requisitos establecidos en el artículo 1251, se procederá a declarar la nulidad del negocio jurídico y procederá a la devolución de las cosas de forma inmediata o en el plazo establecido por el juez.

La parte afectada puede pedir la reparación de los daños o perjuicios, teniendo en cuenta que su derecho prescribe en un año, contado desde el día en que el daño se causó, o en que el ofendido tuvo conocimiento del daño o perjuicio, así como de quien lo produjo.

## **5. El Contrato en el Código de Trabajo**

El Código de Trabajo de Guatemala regula el contrato individual de trabajo, en su artículo 18, definiéndolo como 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 continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

Es un vínculo económico-jurídico, ya que de este se derivan beneficios de índole económica pero que se convierten en jurídico, al momento de ser de carácter imperativo por la ley dichos beneficios.

Una de las características del contrato de trabajo es la dependencia del trabajador hacia el patrono, ya que está sujeto a las indicaciones que este último le dé, siempre y cuando estén dentro de sus funciones, esta dependencia es confundida en ocasiones en exclusividad, lo cual legalmente no es característica esencial de este tipo de contratos, a menos que se dé una incompatibilidad entre las relaciones laborales. La exclusividad sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

El Código de Trabajo salvaguarda al trabajador al estipular que ante la concurrencia con otros contratos de índole diferente, no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la relación laboral le son aplicables las disposiciones de dicho Código.

En el contrato individual de trabajo la única forma de perfeccionarlos es con la relación laboral, esto para que pueda existir, entendiéndose como relación laboral como el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra.

El Decreto Número 1441, crea una relación con el Código Civil, ya que al celebrar un contrato individual de trabajo y una de las partes incumpla sus términos antes que se inicie la relación de trabajo, el caso se debe resolver de acuerdo con los principios civiles que obligan al que ha incumplido a pagar los

daños y perjuicios que haya causado a la otra parte, pero el juicio respectivo es de competencia de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, los que deben aplicar sus propios procedimientos

## **6. Simulación**

En un negocio jurídico, como ya se dijo es una declaración de voluntad, por lo que este es de los requisitos principales, si dicha declaración se encuentra viciada por error, dolo simulación o violencia, no sería real.

Previo a conocer sobre la simulación se verá una definición de lo que son los vicios de la declaración de voluntad.

*<<Los vicios de la declaración de voluntad se dan, cuando en el consentimiento se ha otorgado, la voluntad, pero ésta puede encontrarse viciada; para ser plenamente eficaz la voluntad debe ser libre y consciente; deja de ser libre, si el consentimiento de una de las partes se obtuvo por violencia; asimismo cesa de ser consciente si esta voluntad se decidió por error; cuando el error es fortuito, se le deja el nombre de error, pero cuando es resultado de un engaño se dice que hay dolo; el dolo, el error y la violencia, son las tres causas que vician la declaración de voluntad, habitualmente se denominan vicios del consentimiento; esta expresión es sinónimo de vicios de voluntad, ya que estos vicios se encuentran también en los actos unilaterales>><sup>23</sup>*

La definición anterior va de la mano con la regulación del Código Civil, sin embargo, en el artículo 1257 del cuerpo legal en mención, se adhiere un vicio más, el cual es la simulación, ya que indica que es anulable el negocio jurídico, cuando la declaración de voluntad emane de error, de dolo, de simulación o de violencia; la nulidad no puede pedirla o demandarla la parte que hubiere causado el vicio; al concurrir estos elementos se torna ineficaz el negocio jurídico que se haya podido celebrar, esta ineficacia puede ser total o parcial.

A pesar de estar legalmente regulado que la simulación produce la nulidad del negocio jurídico, actualmente en Guatemala, esta es una modalidad que ha

---

<sup>23</sup> Planiol, Marcel, Ripert, Georges. *Derecho civil, volumen 8*. 1999, Pág. 41.

tomado auge últimamente, ya que el ser humano celebra actos jurídicos en base a la simulación.

La simulación se realiza para engañar a terceros sobre la apariencia de un contrato, esto con el objetivo que los beneficios sean otros o incluso para evitar obligaciones impuestas por la ley.

Simular un contrato se puede concluir que es cuando las partes emiten declaraciones de voluntad divergentes a las que desean en realidad, con el objetivo de desviar la atención de las demás personas, es decir la actuación es fingida.

El Código Civil regula que la simulación tiene lugar cuando se encubre el carácter jurídico del negocio que se declara, dándose la apariencia de otro de distinta naturaleza, cuando las partes declaran o confiesan falsamente lo que en realidad no ha pasado o se ha convenido entre ellas; y cuando se constituyen o transmiten derechos a personas interpuestas, para mantener desconocidas a las verdaderamente interesadas.

La simulación de un contrato puede ser sobre el objeto, la causa, o sobre la persona de uno de los contratantes.

## **7. Simulación en el contrato de Trabajo**

Al referirnos con la simulación en el contrato de trabajo, es esencial comprender que se produce básicamente con la contratación del trabajador, principalmente porque el patrono quiere engañar a determinadas personas sobre la relación laboral, dándole una naturaleza civil y/o mercantil.

La Organización Internacional del Trabajo a través de un informe en la Conferencia Internacional del Trabajo menciona que *<<El encubrimiento más radical consiste en hacer aparecer una relación de trabajo con el aspecto de una relación de naturaleza diferente, sea civil, comercial, cooperativa, de base familiar, o cualquier otra>>*<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Organización Internacional del Trabajo, *El ámbito de la relación de trabajo*, 2003, Pág. 27

En constantes ocasiones los empleadores desean mantener encubierto el contrato de trabajo, y lo simulan con una contratación civil, denominada como un contrato de servicios profesionales, contrato de obra o de servicios técnico profesionales, esto con el objetivo de hacer creer que están realizando un trabajo de forma independiente, y así no gozar de los beneficios laborales que gozan todos aquellos trabajadores que mantienen una relación laboral con los patronos.

Un trabajador dependiente estará siempre subordinado al patrono y se le conoce como empleado, asalariado o trabajador, mientras que un trabajador independiente, no estará sujeto a un horario, sino que trabajara a su ritmo, horario y por cuenta propia, este no goza de los beneficios del Código de Trabajo.

Para diagnosticar que un trabajador es dependiente o independiente la Conferencia Internacional del Trabajo referente al Código de Prácticas del país de Irlanda, provee algunos criterios que pueden ser de ayuda, los cuales se transcriben a continuación.

*<<Trabajadores dependientes, asalariados o empleados Por regla general, será considerada “empleada” o “asalariada” toda persona que:*

- Se halle bajo el control de otra persona a la que incumbe dar órdenes acerca de cómo, cuándo y dónde debe llevarse a cabo un trabajo;*
- Aporte sólo su trabajo;*
- Reciba un salario fijo, determinado por hora, semana o mes;*
- No aporte sus propios materiales para realizar el trabajo;*
- No se exponga personalmente a ningún riesgo financiero por el hecho de realizar el trabajo;*
- No asuma ninguna responsabilidad por concepto de inversiones o gestión del negocio;*

- *Carezca de oportunidades para beneficiarse pecuniariamente de la correcta gestión y programación de los trabajos encargados al empleador o de la ejecución de las labores abarcadas por tales trabajos;*

- *Trabaje conforme al horario que se haya establecido o con arreglo a determinado número de horas por semana o por mes;*

- *Trabaje al servicio de una persona o de un negocio y*

- *Tenga derecho al pago de horas extraordinarias o a la concesión de un descanso compensatorio por ese concepto.*

*Trabajadores independientes o por cuenta propia. Por regla general, será considerada “trabajador independiente” o “por cuenta propia” toda persona que:*

- *Sea propietario de su propio negocio;*

- *Esté expuesto a riesgos financieros por el hecho de que debe soportar el costo de rehacer todo trabajo mal hecho o de inferior calidad realizado en virtud de un contrato;*

- *Asuma la responsabilidad por las inversiones y la gestión de la empresa;*

- *Pueda beneficiarse pecuniariamente de la bondad de la gestión, programación y correcta realización de los trabajos que se le hayan encomendado;*

- *Ejerza el control sobre los trabajos que hay que realizar y sobre cuándo y cómo se llevan a cabo, y determina si debe intervenir personalmente en tales cometidos;*

- *Tenga toda libertad para contratar más personal, con arreglo a condiciones fijadas por ella misma, para realizar trabajos a cuya realización se haya comprometido;*

- *Puede ejecutar trabajos o servicios de la misma índole para más de una persona o negocio simultáneamente;*

- *Proporcione los materiales necesarios para realizar el trabajo;*

- *Proporcione el equipo y las máquinas necesarias para realizar el trabajo, con excepción de pequeñas herramientas y equipo propios del oficio que se trate;*
- *Disponga de locales fijos donde funcione su razón social y donde pueda depositar materiales y equipo y otros pertrechos;*
- *Calcule el costo del trabajo y fije el precio y*
- *Ejerza control sobre las horas de trabajo realizadas para llevar a cabo el cometido>>.<sup>25</sup>*

Con los anteriores criterios se puede analizar detenidamente en que momento son trabajadores dependientes o independientes, y ante cualquier circunstancia se apreciará si se trata de una simulación de un contrato de naturaleza civil o es eminentemente laboral, al demostrarse que se ha realizado una simulación deberá de declararse nulo el contrato simulado y predominará el contrato laboral.

*<<...más que el contrato, a nuestro derecho le interesa el trabajo como hecho, como relación y que la idea de relación del trabajo, encarada como una cosa independiente del contrato...>><sup>26</sup>*

Guatemala es un país que como se dijo inicialmente, busca la igualdad entre las partes que conforman la relación laboral, razón por la cual el derecho laboral guatemalteco no se centra en la denominación del contrato, sino que en el perfeccionamiento del contrato, el cual se origina con el inicio de la relación laboral.

Lo anterior significa que a pesar de la denominación que se le asigne al contrato, el trabajador media vez sea subordinado no ha perdido sus garantías mínimas que provee el considerando IV del Código de Trabajo.

---

<sup>25</sup> Ibid. Págs. 66 – 67.

<sup>26</sup> De Ferrari, Francisco, *Derecho del trabajo*, volumen II, 1977, Pág. 74

## **8. Relación del Trabajo**

La relación del trabajo o relación laboral es aquella que llega a concretarse entre el patrono y el trabajador, al momento de iniciar la actividad para la cual fue contratado el trabajador.

El concepto de la relación laboral es proporcionado por el Código de Trabajo, Decreto 1441, sin embargo es importante resaltar que en el medio guatemalteco, las empresas y personas individuales en su mayoría no celebran contratos laborales por escrito para establecer las condiciones y modalidades en que se desempeñara la actividad laboral.

Al no contar con un contrato laboral por escrito se pueden tomar determinadas atribuciones los patronos y el trabajador encontrarse en una situación de confusión en cuanto a su rol en la empresa en que se desempeña.

*<<Los contractualistas dan mayor énfasis al contrato como tal, al acuerdo de voluntades en que se pactan las condiciones y estipulaciones de la prestación del trabajo y consideran que el derecho laboral se introduce en la esfera particular; los anticontractualistas dan importancia al hecho de que una persona trabaje, siendo la relación laboral, que se da bajo la subordinación de un patrono, en la que las partes no pueden pactar libremente las condiciones de trabajo>><sup>27</sup>*

El no celebrar un contrato de trabajo entre patrono y trabajador no es una cuestión ilegal, puesto que la legislación laboral guatemalteca vigente, contempla la celebración de un contrato verbal o escrito, llegándose a perfeccionar al momento mismo en que inicia la relación laboral.

## **9. Efectos Derivados de la Relación Laboral**

### **a) Indemnización**

La indemnización es una garantía mínima que se le otorga al trabajador, y se encuentra regulada en el artículo 82 del Código de Trabajo.

---

<sup>27</sup> De Buen Lozano, Ob. Cit., pág. 156.

Esta garantía mínima corresponde cuando se da un despido injustificado por las razones establecidas en el artículo 79; cuando se produce un despido injustificado, el patrono, deberá pagar a manera de resarcir al trabajador, un mes de salario por cada año de servicios, cuyos servicios deben ser continuos.

Si un trabajador no cubre un año continuo de trabajo, el patrono deberá pagar dicha indemnización de manera proporcional al tiempo laborado.

Manuel Ossorio expresa que la indemnización es: <<el resarcimiento que se otorga por un daño con perjuicio derivado de la relación de trabajo, que sufren las partes de una relación de trabajo de modo principal el trabajador>><sup>28</sup>

El derecho condena de cierta manera al patrono a que le haga efectivo este derecho al trabajador, porque al no haber una justa causa para despedirlo deben restituirle por el tiempo que el empleado prestó sus servicios al patrono.

Puede verse como una cantidad económica que le servirá al trabajador para sostenerse mientras consigue un nuevo empleo.

## **b) Vacaciones**

Las vacaciones según Cabanellas son: <<la temporada, desde algunos días o varios meses, en que se aleja el trabajador de su trabajo habitual, de los negocios, estudios, servicios, procesos y demás actividades, a fin de disponer de tiempo para un descanso reparador para entregarse a ocupaciones personales necesarias o a distracciones por la necesidad de la recuperación de energías, dedicadas a tareas corporales o de esfuerzo fisiológico preponderante y a la de descargar la atención o la mente en los que se realizan trabajos de aplicación intelectual, en el tecnicismo laboral las vacaciones anuales retribuidas son definidas como el derecho al descanso ininterrumpido, variable de unos días hasta más de un mes, que el trabajador tiene, con goce de remuneración, al cumplir determinado lapso de prestaciones de servicios y para la OIT señala por vacaciones anual retribuida de los asalariados un número previamente determinado de jornadas consecutivas, fuera de los días festivos, llevando el

---

<sup>28</sup> Ossorio, Manuel, Ob. Cit., Pág. 374.

*trabajador ciertas condiciones de servicio ininterrumpido de su trabajo y continua percibiendo su remuneración>>*<sup>29</sup>

Las vacaciones son el lapso del tiempo en el que el trabajador no se hace presente a su lugar de trabajo habitual y descansa de la carga laboral que mantiene a su cargo constantemente, en este tiempo el empleado tiene derecho a goce de sueldo, y se dan después que se hayan cumplido ciento cincuenta días de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono.

Cuando por alguna circunstancia se dé por terminada la relación laboral y el trabajador no haya gozado de su tiempo de vacaciones, este tiene el derecho de solicitar el pago de estas en efectivo, únicamente por los últimos cinco años.

Las vacaciones deberán otorgarse dentro de los sesenta días siguientes al cumplir el año trabajado por el empleado, o cuando estos se hayan puesto de acuerdo, siempre y cuando no coincidan con asuetos o suspensiones médicas.

El patrono deberá de tener una constancia de que las vacaciones le fueron otorgadas, de lo contrario se tendrán como no gozadas.

### **c) Aguinaldo**

El aguinaldo es un salario que se otorga para las fiestas decembrinas al trabajador, sin embargo también para ayudar a las empresas o patronos individuales con el pago, se les acoplo el pago cancelando la primera quincena de diciembre como mínimo el cincuenta por ciento de un salario, y el otro cincuenta por ciento en los tiempos de pago corrientes del mes de enero del año siguiente,

Manuel Ossorio define al aguinaldo como *<<la recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas actividades como las navideñas y el año nuevo modernamente es una prestación obligatoria que se impone al empleador de pagar a todos los dependientes de la doceava parte del total de las retribuciones percibidas por estos en el curso del año calendario. Legalmente se establece que todo patrono queda obligado a*

---

<sup>29</sup> Cabanellas, Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Buenos Aires, Argentina, 1972, Pág. 553.

*otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al 100% del sueldo salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente>><sup>30</sup>*

Este derecho está regulado por el Decreto – Ley Número 389 y el Decreto Número 74-78 del Congreso de la República de Guatemala.

#### **d) Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado**

La presente prestación recibe el nombre dentro de la sociedad guatemalteca de Bono 14 y le es aplicable tanto a los trabajadores de la iniciativa privada como pública, y consiste principalmente en el pago de un salario al trabajador, cuando este haya trabajado por un año de servicios constantes con el mismo patrono, y de no tener un año laborado, se hará de manera proporcional.

Para el cálculo de la Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Público y Privado, el Decreto 42-92 del Congreso de la República se debe computar el período de aplicación de dichas prestaciones del uno de julio de un año al treinta de junio del año siguiente.

#### **e) Hora extraordinaria**

La hora extraordinaria es aquella que se labora aparte de la cantidad de horas establecidas dentro de las jornadas diurna, nocturna y mixta.

*<<Son las horas trabajadas sobre las normales de una jornada, y que ha de ser pagadas con un sobre precio sobre la retribución normal de la hora del obrero o un empleado>><sup>31</sup>*

La ley establece que la jornada extraordinaria debe ser remunerada por lo menos un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos.

---

<sup>30</sup> Ossorio, Manuel, Ob. Cit., Pág. 774.

<sup>31</sup> Cabanellas, Guillermo. Ob. Cit., Pág. 533

#### **f) Salario Mínimo**

Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural que le permita satisfacer sus deberes.

Este salario se establece no periódicamente y por ello no va paralelamente con el valor de la canasta básica, consecuencia de ello es que se dificulta cubrir las necesidades del trabajador y de su familia.

Cabe resaltar que este es el derecho mayor violentado del trabajador, puesto que la iniciativa privada tiende a pagar una cantidad inferior a la establecida por ley.

#### **g) Bonificación Incentivo**

La Bonificación Incentivo es una prestación que se estableció para los trabajadores de la iniciativa privada, y que se encontraba establecida en el decreto 79-89 del Congreso de la República de Guatemala, en la que se establecía que se debía de pagar sesenta y cuatro centavos con trecientos setenta y cinco milésimas de centavo de quetzal por cada hora ordinaria de trabajo, este pago se podía hacer ya sea diario, semanal o mensual, según como era habitualmente el pago.

La cantidad de pago de la Bonificación Incentivo se reformó en el año dos mil uno, y se establece como cantidad fija para la iniciativa privada, el pago de doscientos cincuenta quetzales, cuya cancelación se hace ajeno al sueldo mensual devengado y a todos aquellos beneficios de los cuales gozan los trabajadores.

Las garantías mínimas del trabajador que la ley guatemalteca, le otorga ha sido con la finalidad de velar por la igualdad de las personas que reza en el artículo 4°: <<.- *Libertad e igualdad. En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna*

*persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre si>><sup>32</sup>*

Así mismo se ha visualizado que mediante la relación laboral que se posee, el trabajador y el patrono, el segundo es más beneficiado que el primero, razón por la cual se acude a velar por la tutelaridad del trabajador.

Del presente capítulo se puede concluir que los contratos si bien es cierto se requiere del consentimiento de ambas partes, no siempre es posible en materia laboral que se puedan debatir o arribar a un acuerdo mutuo entre las partes, debido al ventajismo que busca tener el patrono y la necesidad prevaleciente en el trabajador constantemente.

Por lo que se denota que no todos los trabajadores gozan de los efectos derivados de la relación laboral, siendo lo peor, el hecho que ni del salario mínimo gozan, ya que la mayoría de la población guatemalteca sobrevive incluso con quince quetzales diarios.

Lamentablemente en el contrato de trabajo se observa que se ofrecen todas las garantías mínimas, pero en la práctica esto no se cumple. De igual manera para los mismos efectos de evasión de cumplimiento de derechos laborales se realiza la simulación de contratos por servicios técnicos.

---

<sup>32</sup> Asamblea Nacional Constituyente, *Constitución Política de la República de Guatemala, 1985*

## CAPITULO III

### CONTRATOS SUJETOS A SIMULACIÓN CONTRACTUAL EN ÁREA LABORAL

#### 1. Comparación entre el Contrato por Servicios Técnicos y el Contrato de Trabajo

##### a) Contrato por Servicios Técnicos

Se define el Contrato de Servicios Profesionales como: *<<Aquel en virtud del cual, una persona llamada profesional o profesor se obliga a prestar un servicio técnico a favor de otra llamada cliente, a cambio de una retribución llamada honorario>><sup>33</sup>*

Este contrato es denominado así debido a que es eminentemente necesario que una de las personas que lo celebran sea profesional o conocedor en la ciencia o técnica que necesitará para desarrollar el servicio que prestará.

En este tipo de contrato no se habla de un salario que devengará el que presta el servicio, sino que la retribución se denominará honorarios, los cuales pueden ser fijados por las partes celebrantes.

El contrato comúnmente denominado por Servicios Técnicos, Servicios Técnicos Profesionales, por Prestación de Servicios o de Servicios Profesionales se encuentra regulado en el Código Civil, del artículo 2027 al 2036, al ser un contrato de naturaleza civil.

El jurista Néstor Buen Lozano define al contrato por servicios profesionales como *<<un convenio por virtud del cual un profesional, se obliga a prestar a una persona individual o jurídica, un servicio profesional a cambio de una retribución; al prestador del servicio le denomina indistintamente el profesor o profesional, mientras al que solicita el servicio se le denomina el cliente; a la retribución se le conoce como honorarios profesionales o simplemente honorarios>><sup>34</sup>*

---

<sup>33</sup> Zamora y Valencia, citados por Ernesto R. Viteri Echeverría, *Los contratos en el derecho civil guatemalteco (parte especial)*, página 488.

<sup>34</sup> Buen Lozano, Néstor. *Derecho del trabajo II*. Pág. 126.

La Constitución Política de la República de Guatemala regula en el artículo noventa lo referente a la colegiación de los profesionales universitarios estableciéndola como obligatoria y manteniendo los fines de la superación moral, científica, técnica y material de las profesiones universitarias y el control de su ejercicio.

La colegiación se refiere a la asociación de profesionales universitarios y que pertenecen a un mismo gremio, es decir a una misma profesión. A dicha colegiación solo podrán permanecer los que cuentan con el título que los faculta como tales.

Los profesionales se rigen en base a la Ley de Colegiación Profesional Obligatoria.

El Código Civil refiere en su artículo 2,027 que los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago, así mismo el profesional tiene derecho, además de la retribución, a que se le paguen los gastos que haya hecho con motivo de los servicios prestados, justificándolos y comprobándolos debidamente.

Si varias personas encomendaren un negocio o solicitaren servicios profesionales en un mismo contrato, serán solidariamente responsables por el pago de los honorarios y gastos causados con tal motivo, y si varios profesionales hubieren prestado sus servicios en un mismo asunto, cada uno de ellos tendrá derecho a ser retribuido proporcionalmente a los servicios prestados y al reembolso de los gastos.

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

En el artículo cinco de la Ley de Colegiación Profesional Obligatoria establece: *<<Para el ejercicio de las profesiones universitarias, es imprescindible tener la calidad de colegiado activo. Toda persona individual o jurídica, pública o*

*privada que requiera y contrate los servicios de profesionales que de conformidad con esta ley, deben ser colegiados activos, quedan obligadas a exigirles que acrediten tal extremo, para dar validez al contrato, sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles en que puedan incurrir por tal incumplimiento>>*

Además el artículo treinta de la Ley de Colegiación Profesional Obligatoria establece al respecto lo siguiente: *<<El colegio profesional que corresponda, denunciará ante la autoridad correspondiente, a quien se arrogare título académico o ejerciere actos que competen a profesionales universitarios, sin tener título o habilitación especial, o quien poseyendo título profesional, esté inhabilitado temporal o definitivamente y en consecuencia esté desautorizado para el desempeño de su profesión y la ejerciere.*

*De igual manera se procederá contra el profesional que coopere y preste su nombre, firma o sello, a personas no profesionales. Las Juntas Directivas, implementarán los mecanismos legales de control y actuarán de oficio en cada caso que sea de su conocimiento>>.*

Al momento en que los profesionales tienen su título que los faculta y se encuentran colegiados, estos se encuentran protegidos por el Colegio Profesional que los faculta y sobre todo por las leyes guatemaltecas que los resguardan de cualquier persona que se atribuya un título académico que no les corresponda.

## **b) Caracteres**

Nestor Buen Lozano proporciona los caracteres que conlleva el contrato de prestación de servicios técnicos, razón por la cual se cita a continuación:

*<<Para comprender bien el concepto del contrato de prestación de servicios profesionales, es necesario enumerar sus caracteres. a) Es un contrato principal; b) Es un contrato bilateral; c) Es un contrato oneroso; d) Es un contrato consensual; e) Es un contrato instantáneo o de tracto sucesivo>><sup>35</sup>*

---

<sup>35</sup> *Ibid.* Pág. 327

Ante la afirmación del jurista citado se puede concluir que el contrato de servicios técnicos es un contrato principal debido a que no depende de otro; bilateral ya que la obligación es recíproca, uno de hacer y el otro de pagar por el servicio prestado; oneroso porque conlleva una retribución de índole económica, llamada honorarios; consensual debido al común acuerdo que llevan las partes en lo que desean que se realice y la forma a ejecutarlo; instantáneo o de tracto sucesivo ya que puede ser en un tiempo establecido o indeterminado.

### **c) Elementos**

Dentro de los elementos que reúne este contrato se encuentran los personales y los reales.

Los elementos reales del contrato por prestación de servicios técnicos se encuentran:

Servicio profesional: consiste en el acto material y/o intelectual que debe realizarse, constituyendo la obligación de hacer.

Honorarios: La retribución, regularmente de índole económica, que recibe el profesional que realiza la obligación de hacer.

Los elementos personales del presente contrato son:

El profesional: que es la persona física que practica habitualmente una actividad, de la cual vive u obtiene su sustento para cubrir sus necesidades.

Ciente: es la persona que solicita y necesita los servicios del profesional

### **d) Obligaciones del Técnico Profesional y el cliente**

Cuando un profesional no pueda continuar prestando sus servicios, deberá avisar con la debida anticipación, según la naturaleza del trabajo, a la persona que lo contrató, quedando responsable de daños y perjuicios si se separare sin dar aviso y sin dejar persona competente que lo sustituya, así también si la persona que contrató los servicios no está conforme con su desarrollo o con los actos o conducta del profesional, puede rescindir el contrato pagando el trabajo y los

gastos efectuados, cantidad que fijará el juez, si hubiere desacuerdo entre las partes.

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

Los que prestaren servicios profesionales tendrán derecho a ser retribuidos por el cliente, cualquiera que sea el éxito o resultado del negocio o asunto en el cual hubieren intervenido.

## **2. Contrato Individual de Trabajo**

Anteriormente se mencionó que el Contrato individual de Trabajo se encuentra regulado en el Código de Trabajo, en el cual se regulan los derechos y obligaciones tanto del patrono como del trabajador, como partes esenciales en la celebración de dicho contrato.

Las obligaciones reguladas en el Código de Trabajo son recíprocas entre el empleador y empleado.

*<<Así, Pérez Botija lo define como acuerdo expreso o tácito, por el cual una persona realiza obras o presta servicios por cuenta de otra, bajo su dependencia, a cambio de su retribución...el profesor Alonso Olea, por su parte dice que el contrato de trabajo, es, en puridad, una relación jurídica, por virtud de la cual los frutos del trabajo, pasan, “ab initio”, desde el momento mismo de su producción, a integrar el patrimonio de persona distinta del trabajador>><sup>36</sup>*

Perez Botija se centra en el elemento de la subordinación a la cual debe estar sujeto el trabajador hacia su patrono, sin embargo Alonso Olea se enfoca en el producto que obtienen del trabajo. Considerando la sustentante que ambas definiciones se complementan debido a que los frutos del trabajo le pertenecen desde un inicio al patrono, a pesar que el trabajador los obtenga, cuya obtención

---

<sup>36</sup> Fernández Marcos, Leodegario; Derecho individual del trabajo; Pág. 14

se logra en base a la subordinación que el empleado tiene hacia su patrono, obteniendo a cambio una retribución denominada salario.

*<<El contrato puede perfeccionarse, a través de dos maneras: a) General. Es la forma típica de perfeccionar el contrato, a través de la simple prestación de los servicios, sin que para ello deba existir la suscripción de documento alguno; b) Especial. Son la suscripción del documento y el inicio simultaneo de la relación de trabajo, y la suscripción del documento aunque se pacte que la relación de trabajo iniciara posteriormente>><sup>37</sup>*

El derecho laboral guatemalteco acepta las dos formas citadas por Landelino, ya que se refiere el código de trabajo, a que se perfecciona el contrato de trabajo a través de iniciar la relación laboral aun cuando no haya un contrato de trabajo por escrito de por medio; y de igual forma acepta el hecho de que se perfeccione a través de la celebración de un contrato por escrito.

#### **a) Elementos generales**

Dentro de los elementos generales del contrato individual de trabajo se tienen:

- Capacidad: se refiere a la capacidad para contratar y para realizar el trabajo que se le esté asignando. Al referirse de la capacidad se hace necesario resaltar el hecho que existen dos clases de capacidad: la de goce y la de ejercicio. La capacidad de goce es la cualidad de ser sujeto de derechos y obligaciones; Capacidad de ejercicio: la potestad de cumplir por sí mismo y ejercer de igual manera los derechos y deberes jurídicos.
- Consentimiento: es la manifestación de voluntad de las partes que celebran el contrato, a través de la cual se acepta el objeto del contrato y todas aquellas condiciones y disposiciones que en este se incluyan.

---

<sup>37</sup> Franco López, Landelino, Instituciones del derecho individual del trabajo, Pág. 45

- Objeto: hace referencia a la prestación de los servicios retribuidos por el patrono o empleador. Sujetándose a la observación que el objeto no puede ir en contra de las buenas costumbres y debe ubicarse dentro del comercio legal según la ley establecida en Guatemala.

### **b) Elementos esenciales**

Los elementos esenciales del contrato de trabajo son tres.

Prestación personal del servicio: con este elemento se esclarece que para que se considere un contrato individual de trabajo se hace imprescindible que el trabajador sea una persona natural o individual.

Subordinación: ante la subordinación el empleado se somete a las órdenes y direcciones de otra persona, ya sea el patrono o el encargado del trabajo a desempeñar.

Salario: todas las personas realizan un trabajo para ser retribuidos por este a través del salario, por lo que debe estar establecido en el contrato o al menos ser convenido verbalmente si no existe un contrato por escrito.

Los anteriores tres elementos son los que resaltan la diferencia del contrato individual de trabajo con otros que pueden ser similares.

### **c) Características**

El contrato individual de trabajo posee las características siguientes:

- Consensual: al requerir la manifestación de voluntad de las partes contratantes.
- Oneroso: se refiere al pago de la contraprestación que se le denomina salario y de índole económica.
- Nominado: al estar regulado en el Contrato de Trabajo.
- Principal: al no requerir de otro contrato para que pueda nacer a la vida jurídica por si solo.
- Bilateral: al adquirir derechos y obligaciones de manera recíproca.

- No es solemne: ya que no requiere un contrato por escrito para tenerse como valido dicho contrato.
- Personal: debido a que las obligaciones y derechos adquiridos solo pueden ser ejecutados por las partes contratantes
- De tracto sucesivo: porque no finaliza al momento en que se celebra el acto jurídico. Ya que el tiempo puede ser indefinido.

#### **d) Obligaciones del Patrono y el Trabajador**

- **Obligaciones del patrono:**

El Código de Trabajo, en el artículo 61 regula las obligaciones que el patrono posee, en el ejercicio de sus funciones, siendo de las más importantes las siguientes:

- a) Preferir, en igualdad de circunstancias, a los guatemaltecos sobre quienes no lo son y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- b) Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- c) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya convenido en que aquéllos no usen herramienta propia;
- d) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban mantenerse en el lugar donde se presten los servicios. En este caso, el registro de herramientas debe hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

- e) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- f) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción del salario;
- g) Deducir del salario del trabajador las cuotas ordinarias y extraordinarias que le corresponda pagar a su respectivo sindicato o cooperativa, siempre que lo solicite el propio interesado a la respectiva organización legalmente constituida
- h) Mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permita, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de éstos;
- i) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa;
- j) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.

- **Obligaciones del trabajador:**

El capítulo sexto del código de trabajo guatemalteco, en su artículo 63, se establecen las obligaciones de los trabajadores:

- 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;
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d) Observar buenas costumbres durante el trabajo;
- e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono o de algún compañero de trabajo estén en peligro, sin derecho a remuneración adicional;
- f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o petición del instituto guatemalteco de seguridad social, con cualquier motivo;
- g) Guardar los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, con tanta más fidelidad cuanto más alto sea el cargo del trabajador o la responsabilidad que tenga de guardarlos por razón de la ocupación que desempeña; así como los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicio a la empresa;
- h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan;
- i) Desocupar dentro de un término de treinta días, contados desde la fecha en que se termine el contrato de trabajo, la vivienda que les hayan facilitado los patronos, sin necesidad de los trámites del juicio de desahucio. Pasado dicho término,

el juez a requerimiento de estos últimos, ordenará el lanzamiento, debiéndose tramitar el asunto en forma de incidente. Sin embargo, si el trabajador consigue nuevo trabajo antes del vencimiento del plazo estipulado en este inciso, el juez de trabajo, en la forma indicada, ordenará el lanzamiento.

### **e) Prohibiciones del Patrono y el Trabajador**

- **Prohibiciones del patrono**

Se regulan las prohibiciones del patrono en el Artículo 62 de Decreto Número 1441, concretándose en las siguientes:

- a) Inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
- b) Exigir o aceptar dinero u otra compensación de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- c) Obligar o intentar obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan o ingresar a unos o a otros;
- d) Influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- e) Retener por su sola voluntad herramientas u objetos del trabajador como garantía o a título de indemnización o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- f) Hacer o autorizar colectas o suscripciones obligatorias entre sus trabajadores, salvo que se trate de las impuestas por la ley;

- g) Dirigir o permitir que se dirijan los trabajadores en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga; y
- h) Ejecutar cualquier otro acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme la ley.

- **Prohibiciones del trabajador**

A los trabajadores se les prohíbe:

- a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- b) Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;
- c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- d) Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;
- e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor o dentro del establecimiento, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se trate de instrumentos cortantes o punzocortantes, que formen parte de las herramientas o útiles propios del trabajo; y
- f) La ejecución de hechos o la violación de normas de trabajo, que constituyan actos manifiestos de sabotaje contra la producción normal de la empresa.

### 3. Diferencias entre el Contrato de Servicios Técnicos y el de Trabajo.

Con la simulación del contrato por Servicios Técnicos se ha eludido las obligaciones del patrono para con sus empleados o trabajadores, puesto que el contrato real que debería de celebrarse correspondería ser el Contrato de Trabajo.

Por lo anterior se hace necesario mencionar algunas diferencias principales entre los contratos laborales y el de prestación de servicios profesional para así determinar en qué momento se encuentra ante una simulación.

El contrato de Trabajo evidencia una diferencia clara y precisa en cuanto al contrato por servicios técnicos, siendo esta su naturaleza jurídica, puesto que el contrato laboral es de naturaleza publicista y el contrato por servicios técnicos es de naturaleza privada.

En el contrato laboral se necesita desempeñar personalmente la actividad por la que fue contratado el trabajador, estando a la disposición del patrono y esperando las indicaciones necesarias para desarrollar su actividad laboral; mientras que en el contrato de servicios profesionales, puede auxiliarse el profesional de sus asistentes, sin embargo quien deberá responder por los daños y perjuicios ocasionados, en determinado momento, debe ser el profesional.

Los asistentes o aprendices del profesional desarrollaran sus funciones bajo la supervisión del profesional, quien se considera conoce la técnica y el oficio de su profesión.

*<<La diferencia más importante entre un contrato de trabajo y un contrato a honorarios es que éste último no establece una relación de subordinación y dependencia con el empleador. El contrato a honorarios se puede definir de la siguiente manera: contrato en el cual una de las partes se compromete a prestar a la otra un servicio en forma independiente, es decir, sin quedar sujeta a una relación de dependencia y subordinada, y la otra pagarle un precio u honorarios por dicho servicio>><sup>38</sup>*

---

<sup>38</sup> Oficina Internacional del Trabajo, Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo, Pág. 76

Un contrato por servicios técnicos no requiere una relación de subordinación con el empleador, el laboral si lo requiere.

En el área laboral, la subordinación que posee el trabajador con el patrono, se refiere a la dependencia directa que este tiene con el patrono, de igual manera el responsable del buen andar del trabajo será este último; caso contrario se observa en el área civil, puesto que el profesional va ser el responsable del trabajo que este realice para el cliente que lo está contratando, entre los cuales no existirá dependencia alguna.

<<La subordinación, es el elemento característico de la relación del trabajo, la relación de trabajo es dominada por la dirección, capacidad de indicar al trabajador que debe hacer y cómo hacerlo, y la dependencia, el destino económico del trabajador dependiente del salario, como única fuente de su sustento, pero esa idea fue desplegada por la subordinación>><sup>39</sup>

La subordinación deberá mantenerla el trabajador en todo momento hacia el patrono, ya que este podrá disponer de su capacidad mental y el trabajo físico; el trabajador debe de ser obediente con su patrono o con el que lo representa durante su jornada de trabajo previamente establecida.

En la actualidad los trabajadores son contratados a través del contrato de prestación de servicios profesionales, pero deben de estar bajo la dependencia del patrono, respetando la jornada laboral y deben de prestar de manera personal sus servicios, lo cual muestra que a pesar de ser contratados como profesionales, el servicio lo prestan como trabajadores, manteniendo una relación de trabajo.

Un contrato laboral incluye el derecho a las prestaciones laborales e indemnización que otorga la ley a los trabajadores, sin embargo las personas que están sujetas al contrato de prestación de servicios profesionales no gozan de tales garantías otorgadas por la ley laboral.

Dentro de las diferencias también se presenta la cantidad remuneratoria que se le hace efectiva al trabajador, esto es llamado salario, cuya cantidad es por

---

<sup>39</sup> Fernández Molina, Luís. Derecho laboral guatemalteco. Pág. 94.

el trabajo desempeñado bajo la dirección del patrono o su representante, este salario se le entrega al trabajador cuando mantiene una relación laboral, en el contrato por servicios técnicos, lo que se entrega es la cantidad económica, llamada honorarios, por los servicios prestados.

En materia laboral el tiempo de duración de los contratos regularmente son por tiempo indefinido, puesto que se vincula a la estabilidad laboral, y también existen por tiempo fijo, los cuales pueden ser prorrogados si lo desearan las partes. El contrato por prestación de servicios es de duración temporal, ya que durará el tiempo necesario para concluir con la tarea solicitada al profesional por parte de su cliente.

Al momento en el que una persona desea prestar sus servicios profesionales, se debe ser consiente que el periodo que se establece para desempeñar las obligaciones será respetado, a menos que se interponga alguna causa ajena a las partes y que impiden el desarrollo de la obligación, y esto no reflejara una dependencia, ya que será solo el plazo pactado entre las partes.

Las anteriores son algunas de las diferencias que presentan los contratos en mención, y con las cuales se puede apreciar que contrato debe de aplicarse a una persona que está teniendo una relación ya sea profesional o laboral.

En conclusión el contrato individual de trabajo es totalmente diferente al contrato por servicios técnicos, sin embargo a lo largo de la experiencia se ha podido percatar que el segundo sirve para disfrazar una relación laboral.

Ante el análisis de los elementos del contrato por servicios técnicos que este requiere no se cumplen a cabalidad ya que se observan los de un contrato laboral, por lo que se concluye en una simulación de contrato.

## **CAPÍTULO IV**

### **PRESENTACIÓN, ANÁLISIS, Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **1 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE SENTENCIAS**

Dado que el tema de la presente investigación es <<Las garantías mínimas del trabajador y los contratos por servicios técnicos, desde la perspectiva del juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz en el año 2015. Análisis de las sentencias emitidas>>, se torna imprescindible el entendimiento del criterio jurisdiccional, que se maneja en cuanto a la simulación de contratos por la prestación de servicios técnicos.

Sin embargo si se desea establecer el criterio jurisdiccional, se requiere examinar el contenido de las sentencias que en el año 2015 fueron emitidas por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz, específicamente en materia de simulación de contratos, esto con el objetivo de establecer si existe un criterio uniforme en las resoluciones emitidas o bien, si existe algún tipo de circunstancia que motive variantes en el criterio del juzgador.

Luego de verificar en el Sistema de Gestion de Tribunales (SGT) del Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo de Alta Verapaz, se pudo establecer que durante el año 2015 se presentaron un total de trescientos treinta y cinco demandas, de las cuales ciento setenta y cuatro eran juicios de naturaleza ordinaria laboral, ciento veinticuatro juicios económicos coactivos, diez incidentes, veintisiete otros,

Del total de juicios ordinarios laborales, sesenta procesos fueron planteados en contra del Estado de Guatemala, los que en su totalidad reclamaban el pago de indemnización y prestaciones laborales, en virtud de contrato de prestación de servicios técnicos, o profesionales; sin embargo ningún proceso fue planteado en contra de patronos particulares o bien empresas particulares en donde también se acreditara la relación laboral por medio de un contrato de servicios técnicos. Lo anterior evidencia que este tipo de procesos son constantes en instituciones del

Estado, y lo cual siempre afecta los ingresos económicos, que difícilmente son recaudados por el Estado a través del pago de impuestos por parte de los ciudadanos.

Al hacer un detenido y profundo análisis de las sentencias del año 2015 emitidas por el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz, se logró verificar que en la parte considerativa, el juzgador emitió un criterio unánime en los procesos de esta naturaleza, tal y como se puede apreciar en el expediente 01213-2015-00255, <<...II) El principio de la realidad, contenido en el cuarto considerando del Código de Trabajo en material laboral indica, lo que sucede en la realidad prevalece sobre lo que se ha escrito, y en el presente caso los contratos suscritos por las partes se les denominó contratos administrativos por servicios técnicos, sin embargo en la realidad la relación que unió a las partes fue de naturaleza laboral y no de servicios técnicos, por lo siguiente: al demandante en la realidad tenía un horario de trabajo... III) El artículo 26 del Código de Trabajo, establece: "todo contrato individuales de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se 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 dicho contrato subsiste la causa que les dio origen.">>; Mismo que en su parte resolutive declaró: <<... I) Con lugar en forma total la demanda laboral promovida por José Pablo Meléndez Sierra en contra de El Estado de Guatemala, y como entidad nominadora la Procuraduría General de la Nación. Como consecuencia la parte demandada debe pagar al demandante el pago de indemnización por tiempo de servicio y en concepto de prestaciones laborales lo siguiente: aguinaldo, bonificación anual para trabajadores del sector privado y público, compensación de vacaciones, daños y perjuicios y horas extraordinarias de conformidad con la ley; pago de los bonos de marzo y octubre, de dos mil nueve a dos mil quince, de conformidad con el Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo vigente en la Procuraduría General de la Nación;...>>, tal situación se tornó repetitiva en los procesos que conoció el

órgano jurisdiccionales en mención, relativos a la simulación de contratos, ya que el mismo criterio considerativo y resolutivo, aparece en los expedientes identificados con los números 01213-2015-004, 01213-2015-006, 01213-2015-0010, 01213-2015-0015, 01213-2015-0018, 01213-2015-0022, 01213-2015-0093, 01213-2015-00103, 01213-2015-00108, 01213-2015-00140, 01213-2015-00209, 01213-2015-00265, estos por mencionar algunos, ya que como se mencionó anteriormente, el criterio es repetitivo en la totalidad de los expedientes de esta naturaleza

Es de resaltar que por ser interpuestas las demandas en contra del Estado de Guatemala, posterior a dictar sentencia el juez de instancia, deben agotarse en ellos todos los recursos legales, razón por la cual se interpone el recurso de Apelación en la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Cobán, Alta Verapaz, cuya sala resuelve: << I) *SIN LUGAR el recurso de apelación interpuesto por ANA ISABEL DE LEÓN LÓPEZ...>>, este criterio es reiterado en las resoluciones de los procesos que se conocen en contra de sentencias emitidas por el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz, en materia de simulación de contratos.*

No siendo satisfactorio para el Estado de Guatemala, la resolución del recurso de apelación, se interpone la acción constitucional de Amparo ante la Cámara de Amparo y Antejuicio. La mencionada Cámara resuelve reiteradamente que: <<I) *DENIEGA: por notoriamente improcedente el amparo interpuesto por el ESTADO DE GUATEMALA, a través de la Procuraduría General de la Nación, en contra de la SALA REGIONAL MIXTA DE LA CORTE DE APELACIONES DE COBÁN...>>*

Al apelar la resolución devenida del amparo, se constata que la Corte de Constitucionalidad resuelve de forma reiterada: <<*Sin lugar el recurso de apelación promovido por el Estado de Guatemala –postulante del amparo- y, como consecuencia se confirma la sentencia venida en grado...>>*

El anterior proceso se tornó constantemente frecuente en cada uno de los expedientes que tienen como demandado al Estado de Guatemala, a través de

sus diversas instituciones de Gobierno, sin embargo llama la atención el hecho que si se ve desde un punto económico, representa un gasto innecesario para el Estado, ya que se podría evitar el realizar simulaciones de contratos por servicios técnicos en lugar de contratos laborales y así sobrecargar a los órganos jurisdiccionales con excesiva carga de procesos, puesto que las causas que lo originan podrían evitarse, ya que no está fuera del alcance del departamento de recursos humanos, de cada dependencia pública, gestionar los contratos pertinentes.

Sin embargo, no es únicamente responsabilidad del patrono, sino que también del trabajador, debido a que este acepta las condiciones del empleo, pero es necesario recalcar que sobre esta razón el ser humano puede ser entendido porque al encontrarse desempleado no es ambicioso, sino que al contrario es conformista, y no le importa que derechos le son violentados, sino que únicamente se preocupa por agenciarse de un pequeño ingreso económico mensualmente.

Ante las resoluciones emitidas en un mismo sentido por diversos órganos del Organismo Judicial se constató que los principios generales del derecho de trabajo son reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico laboral, cuya finalidad es proteger la dignidad del trabajador, que proyectan su eficacia al inicio, en el desarrollo y en el momento de la extinción del vínculo laboral y que sirven como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al Derecho del Trabajo.

Y que entre uno de los principios de más relevancia en materia laboral, se encuentra el principio de primacía de la realidad, que otorga prioridad a los hechos sobre las formas o apariencias o lo que las partes hayan convenido incluso de buena o de mala fe. Mediante este principio, el contrato de trabajo es un “contrato realidad”, que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió, por lo que en caso de discordia entre los que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes y los acuerdos celebrados entre ellos, se debe dar preferencia a los hechos.

Pese a lo anterior se debe acentuar que el recurso económico que se paga cada que un particular demanda al Estado guatemalteco por una simulación de contratos por servicios técnicos, deviene del pueblo guatemalteco, ya que es del pago de sus impuestos que se acrecienta la economía guatemalteca, por lo que sería importante considerar la eliminación de este tipo de contratos al no ser aplicados de la manera correcta y que únicamente vienen a afectar la economía del país.

Al realizar el análisis de las sentencias se pudo observar que el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo del Departamento de Alta Verapaz, resuelve apegado a derecho y que tanto la Sala Regional Mixta de la Corte de Apelaciones de Cobán, como la Cámara de Amparo y Antejuicio, y la Corte de Constitucionalidad respaldan su labor judicial, en donde se muestra que ante todo prevalece el principio de la realidad.

Lo anterior debería ser un precedente para modificar el actuar del Estado de Guatemala ante demandas laborales interpuestas en contra de él, puesto que todo juzgar laboral está dirigido hacia la tutelaridad del trabajador.

## **2 PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DEL TRABAJO DE CAMPO**

La globalización va ejerciendo un porcentaje de influencia significativo en todo ámbito de la sociedad, hablando en cuanto a economía, agricultura, avances técnicos, tecnológicos, médicos y por ende en las relaciones legales y laborales.

Específicamente la globalización influye en la relación que se conforma entre el patrono y el trabajador ¿Cómo influye en estas personas?

Concibiendo a la globalización como mejora de mecanismos y procesos de producción, se puede deducir que las figuras de los contratos mercantiles y laborales se van modificando con el tiempo, con el objetivo de buscar beneficios para ambas partes y a su vez el patrono buscará adjudicar siempre el mayor beneficio, lo cual es una realidad imperante, que actualmente se observa en una sociedad como la guatemalteca.

Es decir, a pesar que existe una Organización Internacional del Trabajo que siempre vela por los derechos de los trabajadores, siempre existirán maneras de las que se valgan los patronos para evitar el pago de las garantías laborales.

*<<El objeto de simular las relaciones laborales, con la apariencia jurídica civil o mercantil, es, sencillamente, la intención de evadir el cumplimiento de la legislación laboral para disminuir costos y aumentar ganancias, al evadir las prestaciones sociales mínimas, tales como: bonificaciones, aguinaldos, vacaciones, seguridad social, indemnizaciones, etc.>><sup>40</sup>*

Lamentablemente en nuestro medio los empleadores buscan asesoría legal para encontrar una figura jurídica, que logre disfrazar a personas que mantienen una relación laboral, pero a quienes no desean cancelarles u otorgarles los derechos laborales que la ley guatemalteca les otorga, es decir, para que dichas personas reciban un trato similar mas no igual que los demás trabajadores que si celebraron u contrato laboral.

Dentro de las figuras más empleadas para ocultar relaciones laborales se encuentra la simulación de contratos civiles o mercantiles, en lugar de los contratos de naturaleza laboral.

De igual manera, aparte de las simulaciones contractuales, se aperturan nichos de mercado, en los cuales personas jurídicas o individuales, crean empresas que contratan por medio de terceras personas, las cuales son conocidas como outsourcing, con la creación de estas empresas, los patronos se evitan la vinculación directa entre el trabajador y el patrono.

Con lo anterior se observa la manera en que los patronos examinan mecanismos para que el trato o ventajas económicas hacia los trabajadores sean inferiores a las garantías mínimas establecidas en la legislación laboral, ya que con esto se evitan gastos de prestaciones laborales, pagos de seguridad social, y una relaciona laboral, que pueda vincularlos como patrono y trabajador, y que pudiera generar pago de indemnización, en determinado momento.

---

<sup>40</sup> Argueta Ramírez, Alejandro, *Derecho sustantivo individual de trabajo*; Pág. 15

La globalización ha influido en las simulaciones contractuales pero esta también tiene ventajas, como el aumento de empleos y creación de nuevas empresas, lo cual orienta al crecimiento económico de cierta región, aunado a este crecimiento esta el desarrollo de las familias, aun cuando esto limita al trabajador por no tener todas las garantías laborales que otorga un contrato de trabajo.

La globalización ayuda para el desarrollo social, económico y laboral, y conduce a una modificación de los estándares que se poseían, para fomentar la economía de los sectores que se vean beneficiados, aun cuando sea en detrimento de los derechos del trabajador, visualizando que uno de los objetivos de la liberación de los mercados laborales es el beneficio de un crecimiento económico, que se logra con la producción de empleos.

Las entidades dedicadas a la supervisión de las garantías laborales, deben estar capacitados en cuanto a las infracciones legales que los patrones cometan, y que las condiciones laborales en las que los empleadores se desarrollen sean las adecuadas, puesto que el Ministerio de Trabajo y la inspección de Trabajo deben estar a la vanguardia de las normas laborales que deban aplicarse a los trabajadores, para que estos reciban las garantías de ley que les corresponde y con ello erradicar los bajos salarios y por ende aumentar la eficiencia de los trabajadores en la actividad productiva desarrollada.

Y es que las personas se desempeñan de mejor manera al existir incentivos, de parte de los empleadores, tales como bonos, prestaciones de ley, y comisiones, siendo maneras para mejorar la productividad del trabajador.

Por lo anterior que existiendo nuevas figuras de contratación, en las que se evitan las prestaciones laborales, y sean solo beneficiados los patronos y/o empresas, los trabajadores, pasan a formar otro régimen de contratación, siendo confuso, pues deben tener la misma relación laboral, pero con menos beneficios, no siendo equitativos, pues los beneficios los adquieren más los patronos y dichos “trabajadores”, solo son prestadores de servicios.

Es lamentable que aun cuando existen garantías mínimas e irrenunciables para el trabajador en la legislación laboral, tales como las jornadas de trabajo, ordinarias y extraordinarias, no siempre son respetados y/o remuneradas, cuando de extraordinarias se tratan, puesto que el tipo de contrato no ampara al trabajador para recibir una remuneración por la jornada extraordinaria que pudiera ejecutar.

En la actualidad han adquirido auge los sindicatos teniendo como fin <<el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes>><sup>41</sup>, tal y como lo establece el artículo doscientos seis del Código de Trabajo, sin embargo no han bastado todos los esfuerzos, ya que de una manera legal, los prestadores de servicios técnicos no tienen acceso a la sindicalización y es que por ello también las mujeres trabajadoras que se encuentran contratadas por medio de un contrato simulado, sufren más vejámenes que los hombres, puesto que éstas mujeres no gozan del periodo de pre y postnatal y lactancia, así como tampoco a lo protegido por la seguridad e higiene en el trabajo. Los contratos simulados no permiten la intervención de la Inspección General de Trabajo, por el tipo de contrato que se refiere a la materia mercantil o civil, con eso se puede tomar en cuenta la falta de conciencia ante el trato por géneros.

Para el desarrollo de la presente investigación se procedió a la realización de una encuesta en la que se tomó como población a Abogados y Notarios, que se desempeñan en el área laboral en la ciudad Cobán, departamento de Alta Verapaz.

A criterio de la sustentante <<El contrato de Servicios Técnicos Profesionales se ha tergiversado completamente...se ha hecho una mala aplicación del mismo porque con él se está menoscabando el derecho de las personas contratadas a beneficiarse de todas las prestaciones establecidas para

---

<sup>41</sup> Código de Trabajo, Decreto 1441

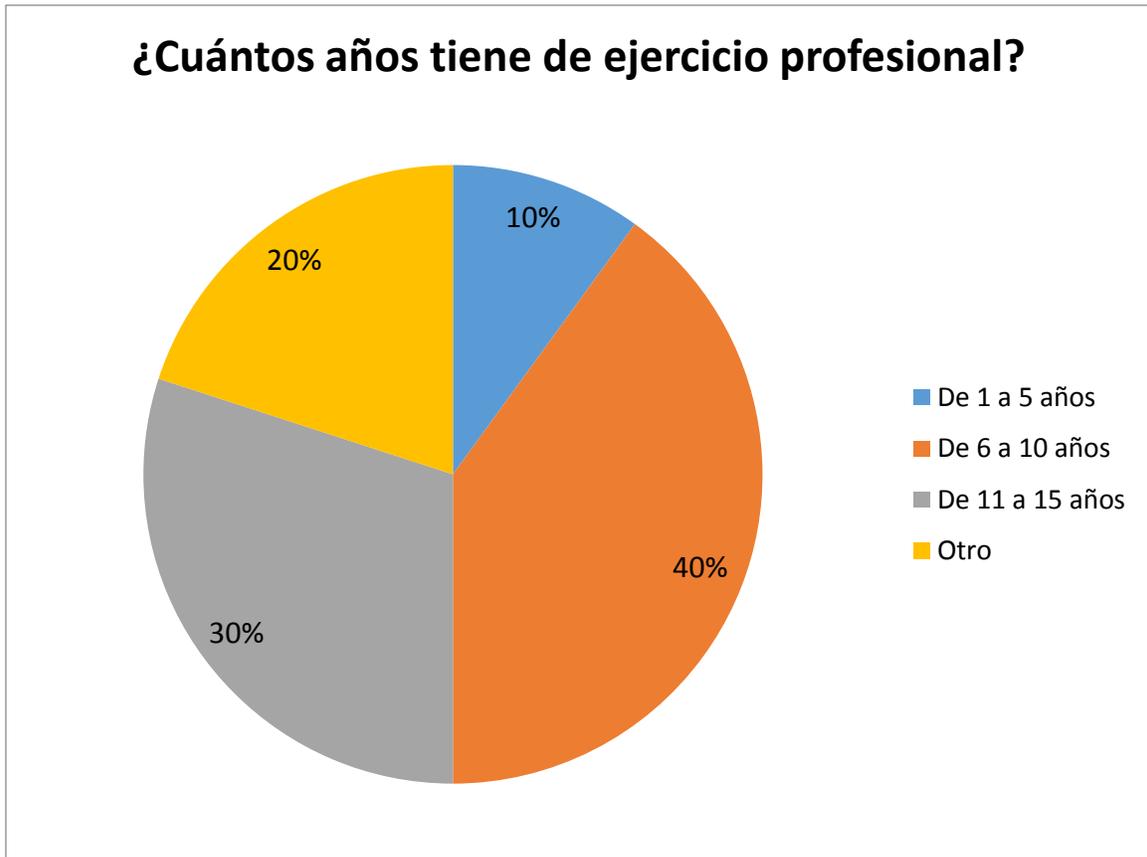
*el personal permanente...>>*<sup>42</sup>, razón por la cual se presentan las interpretaciones de las preguntas planteadas en la encuesta.

Lo cual conducirá a la verificación de la pregunta de investigación planteada con anterioridad a la ejecución de la investigación presente, tomando como parámetro lo argumentado por los encuestados y el análisis de las sentencias emitidas durante el año dos mil quince por el órgano jurisdiccional, Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz.

---

<sup>42</sup> Calvillo Porras, *Inadecuada aplicación del contrato de servicios técnico profesionales, conforme a la ley de contrataciones del Estado, bajo el renglón 029*; Pág. 70

## PREGUNTA UNO

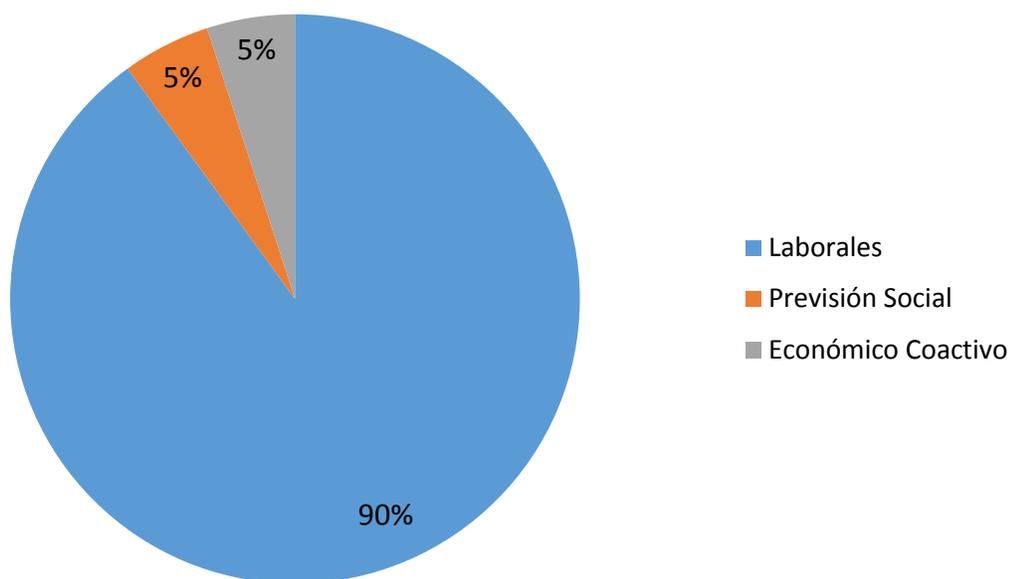


**Fuente:** Investigación de Campo. 2 018.

En la pregunta número uno, siendo ¿cuántos años posee de ejercer su profesión?, el diez por ciento de la población encuestada manifestó que posee un promedio de cinco años ejerciendo su profesión; comparadas al cuarenta por ciento de la población encuestada que posee entre seis y diez años de ejercicio laboral. Sin embargo se observa que la mayoría de los profesionales encuestados se encuentran en el rango de once a quince años de experiencia laboral en el campo de la abogacía y notariado, y un treinta por ciento supera los quince años de ejercicio profesional en la rama del derecho.

## PREGUNTA DOS

**¿Qué tipo de procesos cree que son los mas concurrentes en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz?**

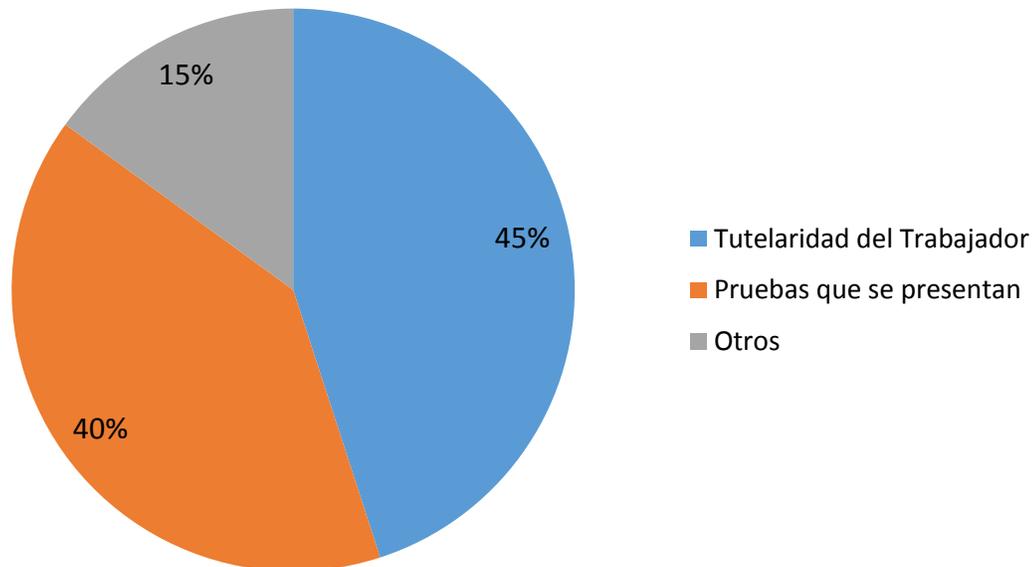


**Fuente:** Investigación de Campo. 2 018.

Dentro de la población encuestada, que específicamente fue a Abogados y Notarios de Cobán, Alta Verapaz, que se dedican a procesos laborales se les encuestó sobre ¿Qué tipo de procesos son los más concurrentes en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz?, según la experiencia que estos poseen, manifiestan que el noventa por ciento de los procesos que acuden a dicho órgano jurisdiccional son de índole laboral. Un cinco por ciento lo conforman los procesos de previsión social y el otro cinco por ciento restante son procesos de lo económico coactivo. Presentándose los tres tipos de procesos, sólo que dos son a menor proporción.

## PREGUNTA TRES

**¿Qué criterios observa usted que contempla el Juez para otorgar el pago de prestaciones laborales de los demandantes?**

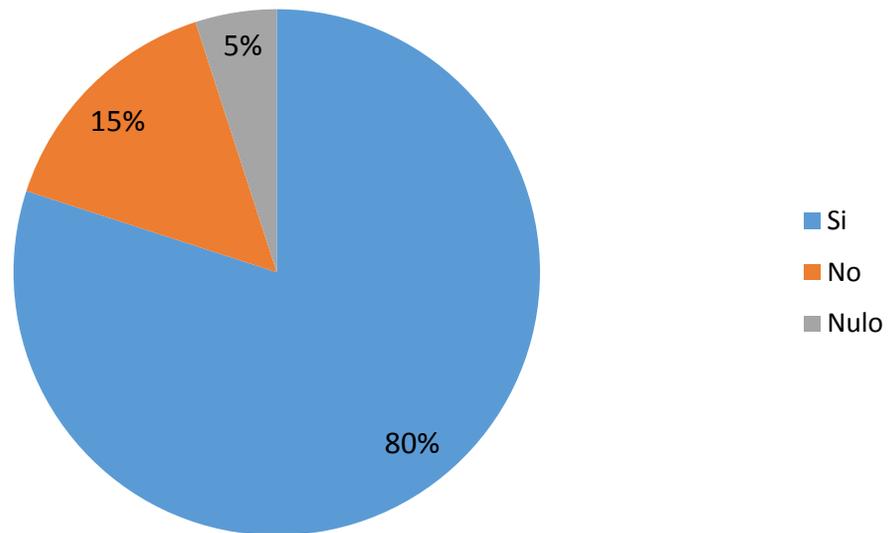


**Fuente:** Investigación de Campo. 2 018.

A los abogados que fueron encuestados para la presente investigación, se les cuestionó ¿Qué criterios observa usted que contempla el Juez para otorgar el pago de prestaciones laborales de los demandantes?, a lo cual dicha población, manifestó que en un cuarenta y cinco por ciento el Juez observa el principio de la Tutelaridad del Trabajador para otorgar el pago de las prestaciones laborales que los demandantes solicitan; un cuarenta por ciento respondió que el juez se enfoca principalmente en las pruebas que presentan las partes procesales involucradas. El quince por ciento restante argumenta que son otro tipo de aspectos los que observa como los elementos que conforman la relación laboral.

## PREGUNTA CUATRO

**¿Es frecuente observar que en los juicios ordinarios laborales se dé la simulación de servicios técnicos, cuando estos debieren ser por contratos laborales?**

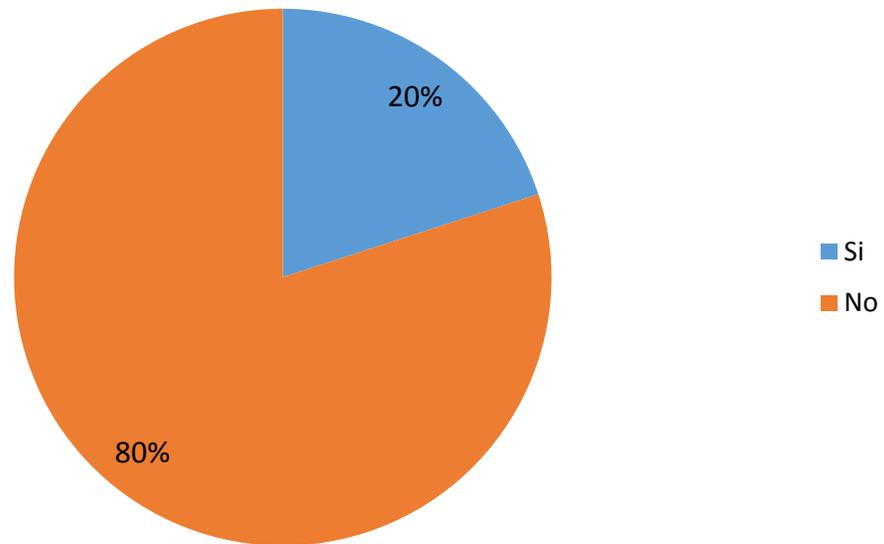


**Fuente:** Investigación de Campo. 2 018.

Dentro de la encuesta realizada se realizó la pregunta ¿Es frecuente que en los juicios ordinarios laborales se dé la simulación de servicios técnicos, cuando estos debieren ser por contratos laborales?, a lo cual del cien por ciento, un ochenta por ciento respondió que sí es frecuente que se dé la simulación de servicios técnicos en lugar de un contrato laboral. El quince por ciento manifestó que no es frecuente la simulación de estos tipos de contratos; y el cinco por ciento restante de los encuestados prefirió abstenerse a responder esta pregunta planteada.

## PREGUNTA CINCO

**¿Se le impone alguna sanción legal a los empleadores que realizan una simulación de contrato?**

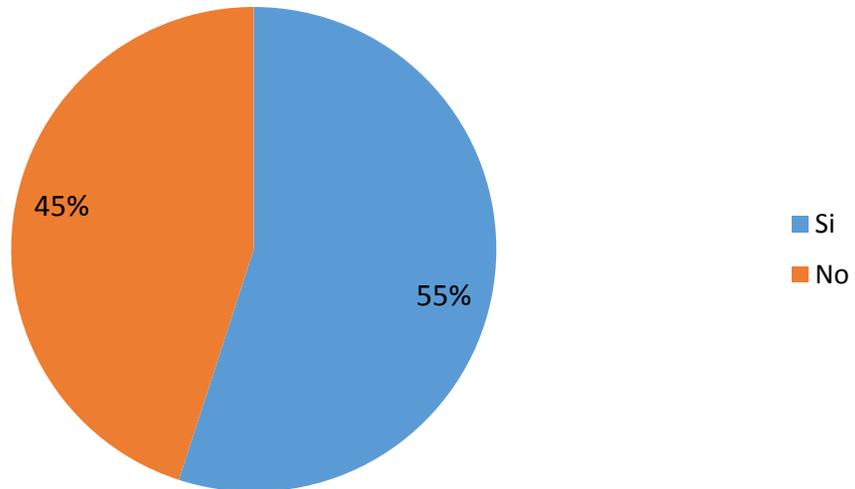


**Fuente:** Investigación de Campo. 2 018.

A la pregunta ¿Se le impone alguna sanción legal a los empleadores que realizan una simulación de contrato?, los abogados encuestados, reflejados en un ochenta por ciento, argumentaron que no se les imponen sanciones legales a los empleadores o patronos por la realización de simulaciones de contratos, y en el veinte por ciento restante respondieron que la sanción legal en algunos casos solo son la sentencia que ordena el pago de las prestaciones laborales.

## PREGUNTA SEIS

**¿Existen garantías que resguardan a las personas que se encuentran contratadas por servicios técnicos?**

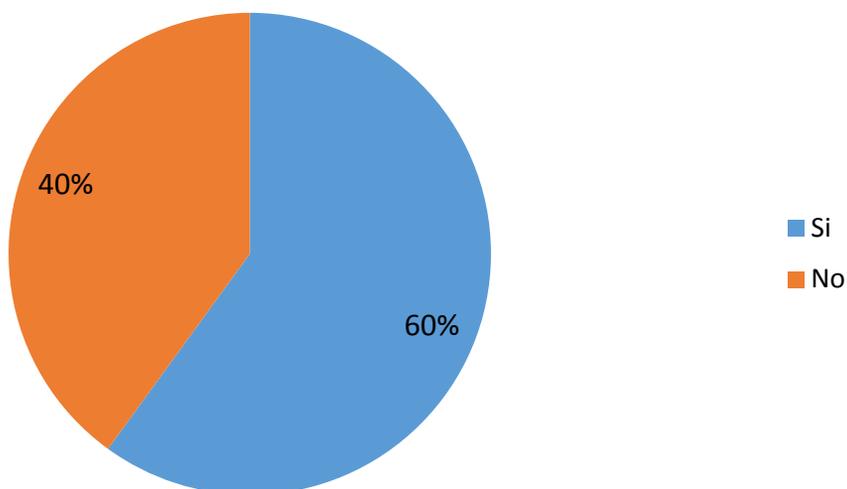


**Fuente:** Investigación de Campo. 2 018.

Los abogados laboristas encuestados para ejecutar la presente investigación, en su manifestación porcentual del cincuenta y cinco por ciento respondieron que si a la pregunta ¿existen garantías que resguardan a las personas que se encuentran contratadas por servicios técnicos?; Lo opuesto a esta afirmación está en lo que respondió el cuarenta y cinco por ciento de los cuestionados, puesto que alegan que no existen garantías que resguarden a las personas que son contratadas por servicios técnicos.

## PREGUNTA SIETE

**¿Cree usted que podría disminuir la simulación de contratos laborales en la región?**



**Fuente:** Investigación de Campo. 2 018.

En la pregunta ¿Cree usted que podría disminuir la simulación de contratos laborales en la región?, el sesenta por ciento de los profesionales encuestados, han manifestado que si se podrían disminuir las simulaciones de contratos en la región, pero aún se presenta un cuarenta por ciento de los encuestados que no considera que estas simulaciones de contratos laborales se puedan contrarrestar.

Para responder la pregunta de investigación ¿Se cumplen las garantías mínimas establecidas en la ley con los trabajadores contratados por servicios técnicos que demandan a sus patronos en el 2015 ante el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz?

Es necesario establecer que el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz posee más de quince años de experiencia en el área laboral y es lo que le ha ayudado para resolver procesos ordinarios laborales, en donde se eviten más violaciones hacia los derechos de los trabajadores, puesto que ha sido testigo de las constantes simulaciones de contratos civiles que se han presentado en el Juzgado que él dirige.

Y es que en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz, acuden personas trabajadoras del área urbana y rural, buscando una esperanza, para ser reinstalados en sus empleos o para ser compensados económicamente por un aparente despido injustificado.

La cantidad de expedientes que a diario ingresan al Juzgado en mención es preocupante y a la vez satisfactorio, puesto que los trabajadores ya no se han quedados inmóviles ante los vejámenes de los cuales son objeto y esto a conducido a ser un ejemplo para los demás trabajadores y alzar la voz cuando se les ha educado para callar, y conformarse con el salario más mínimo, y en ocasiones, miserable.

Guatemala es un país que rige su legislación laboral en el principio de la tutelaridad del derecho, sin embargo este principio no anula el hecho de la valoración de la prueba, debido a que si el patrono sustenta toda acción con pruebas fehacientes y verídicas, el juzgador no podrá hacer caso omiso de este, puesto que ahí se analiza y prevalece la imparcialidad del juzgador.

Procesos de la simulación de contratos civiles se observan constantemente, principalmente cuyos demandados son entidades del Estado, ante lo cual se presenta el inconveniente que esto es originado por la falta de liquidez que mantienen las instituciones de Estado, debido a que el presupuesto de funcionamiento es mínimo, comparado con la cantidad de personas que se requieren para realizar las funciones competentes de la entidad administrativa.

Aunado a la necesidad del recurso humano que tienen las entidades estatales, también se encuentra la fuente del empleo, dado que para facilitar el empleo a personas que lo requieren y que tienen las capacidades idóneas para los puestos de trabajo, se les contrata bajo el contrato de prestación de servicios, cuyo contrato si bien es cierto no es el adecuado, lo que busca es otorgar un ingreso a la familia del que se está contratando.

Sin embargo, a pesar que se les explica esta circunstancia al momento de la contratación, al terminar dicho contrato acuden a la Inspección de Trabajo, a agotar la vía administrativa y posteriormente iniciar el proceso ordinario laboral, al desarrollarse tal proceso es posible constatar que reunía dicho contrato con la subordinación, una jornada laboral, un lugar de trabajo, una dirección inmediata, cuyos elementos se ven reflejados en el artículo dieciocho del Código de Trabajo, Decreto 1441, por lo que se ordena el pago de las prestaciones laborales pertinentes.

Lo cual ocasiona, que si en un inicio en el que se otorgó un empleo bajo un contrato de prestación de servicios profesionales, por falta de presupuesto en la institución del Estado, al momento de la sentencia, se debe hacer efectivo la cancelación de las prestaciones laborales, lo que genera una confusión puesto que el pago de igual manera será realizado.

Así como en instituciones del Estado se comprueban las simulaciones de contratos y sin mala fe, también se encuentran en instituciones privadas, tales

simulaciones pero estas si violando el principio de la buena fe, y es que en la actualidad se carecen de sanciones legales rigurosas para personas que realizan con mala fe la simulación de contratos civiles, lo cual insta a los patronos a continuar practicándolas, debido a que las mayores sanciones provienen de la reivindicación de derechos del trabajador.

*<<El contrato de trabajo es un “contrato realidad”, que prescinde de las formas para hacer prevalecer lo que efectivamente sucede o sucedió. Por lo tanto, a diferencia de lo que ocurre en el derecho civil, que le da especial relevancia a lo pactado por las partes (a quienes entiende libres para disponer de sus derechos), en el derecho del trabajo, en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos suscritos por las partes o acuerdos celebrados entre ellos (lo que se pactó o documentó), se debe dar preferencia a los hechos. En aplicación de este principio, el juez debe desentrañar las verdaderas características de la relación que unió a las partes, por sobre los aspectos formales de la misma>><sup>43</sup>*

Dado lo anterior el juez del órgano jurisdiccional de trabajo de Alta Verapaz en mención se debe basar en la sentencia de la Corte de Constitucionalidad de fecha cuatro de marzo de dos mil nueve, dictada dentro del expediente número dos mil ochocientos ochenta y dos - dos mil ocho (2882-2008), en la cual consideró: *<<... se puede afirmar que existe contrato de trabajo si se dan las siguientes condiciones fundamentales: a) la existencia de un acuerdo de voluntades para que cada parte cumpla sus obligaciones; al utilizarse la frase ‘queda obligada’ se refiere a que el contrato se perfecciona cuando las partes prestan su consentimiento, con la aclaración de que el mismo no puede contener una renuncia a los derechos mínimos garantizados por la ley; b) que el trabajador se obligue a poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, que se plasma en la fórmula ‘queda obligada a prestar a otra... sus servicios personales o ejecutarle una obra, personalmente...’; c) que el trabajo se pone a disposición del patrono, quien lo organiza, lo aprovecha y asume los riesgos, lo que se confirma con la frase ‘bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada...>>*

---

<sup>43</sup> Corte de Constitucionalidad, Sentencia expediente 4449-2010, dos de agosto de dos mil once, Guatemala.

La motivación de la práctica de simulaciones contractuales se genera, por la ignorancia de las garantías que resguardan a las personas que se encuentran contratadas por servicios técnicos, tales como el principio de la realidad social, el cual se encuentra reconocido en el inciso d), cuarto considerando, del Código de Trabajo..

*<<Los principios generales del derecho del trabajo son ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, como durante su desarrollo y al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al Derecho del Trabajo>><sup>44</sup>*

El principio de la realidad social es uno de los principios que inspiran al derecho laboral, conocido también como primacía de la realidad, el cual nos permite conocer los hechos tal y como sucedieron en la realidad sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido.

El principio de la realidad social ha sido clave para deducir e inducir a dictar sentencias favorables para el trabajador, ya que más que lo mostrado en el contrato, se analiza lo realizado en la práctica.

Sin embargo previo a la utilización de los principios laborales, se podría disminuir el empleo de las simulaciones laborales, a través de los procesos de inspección y capacitando a los patronos, para evitar caer en estos mecanismos que son usados para aumentar los beneficios hacia ellos y en detrimento de los trabajadores.

---

<sup>44</sup> GRISOLÍA, Julio Armando, *“Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”*, Decimoprimer Edición ampliada y actualizada, Lexis Nexis, 2005, Buenos Aires, Argentina

La presente investigación ha constatado que las garantías mínimas del trabajador que se encuentra contratado por un contrato de servicios técnicos si le son efectivas gracias a la buena aplicación de la tutelaridad del derecho de trabajo y por ende se han logrado los objetivos de la investigación, sin embargo conforme los años van avanzando mayores son los esfuerzos nacionales e internacionales para que el trabajador posea un empleo digno en el que se les valore como la mano de obra trabajadora, tanto a hombres como mujeres, sin embargo es una lucha constante la que debe realizarse, de parte de todos, tanto de patronos como trabajadores, hombres y mujeres, y como jóvenes y adultos.

## CONCLUSIONES

- En el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz se pudo establecer que si se cumplen las garantías mínimas establecidas en la ley, puesto que se logra constatar que los prestadores de servicios, reúnen los elementos que conlleva la relación laboral, tales como la subordinación a un patrono, el cumplimiento de una jornada laboral, y la continuidad laboral; elementos que no debe de cumplir una persona que se encuentra sujeta bajo la contratación de servicios técnicos.
- Si se compara el contrato individual de trabajo regulado por el Código de Trabajo con un contrato por Servicios Técnicos se deduce que la naturaleza de un contrato de trabajo es eminentemente laboral y que debe de regularse bajo un proceso ordinario laboral para la demanda de prestaciones laborales y el contrato de Servicios Técnicos es de naturaleza civil y el técnico profesional únicamente goza del pago de honorarios por parte del cliente.
- Los aspectos a tomar en cuenta por el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz para otorgar o denegar el pago de prestaciones laborales en los procesos de contratos por servicios técnicos, van más allá de la denominación que el empleador le dé al contrato, debido a que el Juez del órgano jurisdiccional analiza las pruebas aportadas por las partes procesales y se auxilia de las leyes laborales guatemaltecas y tratados internacionales en materia de trabajo.
- En la sociedad guatemalteca establecer los derechos laborales que resguardan a las personas que se encuentran contratadas por

servicios técnicos, no es posible mientras dure la relación laboral que se encuentra oculta, puesto que hasta que finaliza esta, se analizan las disposiciones a las que se estuvo sujeto, y es en ese instante en el que se demuestra la simulación que se otorgan las garantías mínimas laborales establecidas en la legislación laboral guatemalteca.

- En Guatemala el desempleo es una causa que fomenta que el trabajador acepte cualquier situación que le violente sus derechos laborales otorgados por la Constitución Política de la República de Guatemala, puesto que únicamente le interesa mantener un empleo, no obstante el pago sea por debajo del salario mínimo establecido anualmente.
- El Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz ha sido un sólido amparo para los trabajadores que acuden a dicho órgano jurisdiccional, puesto que por los estudios especializados en derecho laboral, ha ampliado sus conocimientos y análisis en cada proceso del cual conoce, puesto que ante todo protege las garantías mínimas del trabajador, que se encuentra en desventaja en la relación laboral.
- A lo largo de la investigación se logró determinar que el Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y de lo Económico Coactivo del Departamento de Alta Verapaz, es garante de los principios que inspiran el derecho laboral, enfocándose en la tutelaridad del trabajador, por ende le otorga máximo valor al principio de primacía de la realidad.

## RECOMENDACIONES

- Que se realicen campañas masivas, obligatorias e informativas por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social hacia los trabajadores del sector público y privado, en la que se instruya sobre las garantías mínimas establecidas por la legislación laboral, aun cuando se denomine diferente un contrato laboral, pero que reúna los elementos de este, debiendo realizarse en jornadas y lugares laborales, debiéndose auxiliar de terceras personas si es necesario por la cantidad de destinatarios a los cuales se debe llegar.
- Designarse al personal de la Inspección General de Trabajo y entidades laborales del Estado, que realicen supervisiones constantes a las fuentes de empleo para revisar los contratos laborales y de prestación de servicios técnicos profesionales celebrados por los patronos.
- Los Jueces que se encuentran en Juzgados de Trabajo, deben poseer experiencia y estudios que enfatizen su conocimiento en materia laboral para disminuir las violaciones a los derechos laborales que constantemente se cometen.
- Que la sociedad guatemalteca se informe que la simulación de contratos laborales no siempre se realizan con la intención de dañar o en detrimento de los trabajadores, sino que en ocasiones el empleo otorgado se distribuye para la continuidad y se convierte en una relación laboral.
- Fortalecer los departamentos de recursos humanos de las instituciones públicas, para que estas respeten los derechos laborales que los trabajadores poseen, y que todo empleo otorgado se encuentre dotado de garantías laborales constitucionales.

- Impartir capacitaciones a los órganos jurisdiccionales sobre relaciones humanas y atención al público, para poder brindar un servicio atento, profesional y especializado en su área como lo brinda el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión social y Económico Coactivo de Alta Verapaz.
- Promover que los Jueces de Primera Instancia de Trabajo, sean garantes y conscientes de la aplicación de los principios que inspiran al derecho laboral y por ende velar por tutelaridad del trabajador.

## LISTADO DE REFERENCIAS

### a) Referencias bibliográficas

1. ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. Derecho sustantivo individual de trabajo, manual de preparación para examen técnico profesional. Guatemala: (s.e.), 2004. 80 Págs.
2. AGUILAR GUERRA, Vladimir Osman. "El negocio jurídico". 2ª. ed.; Guatemala: Ed. F. de León Impresos, S.A., 2002.
3. ALLOCATI, Amadeo. Derecho colectivo laboral. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1973.
4. CABANELLAS, Guillermo. Compendio de derecho laboral. 14ª. ed. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta. 1972.
5. CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de derecho usual. 10ª. ed.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.
6. CAMPOS ÁVALOS, Rosa Mabelin. Problemática que enfrentan los extranjeros para trabajar en Guatemala: permiso de trabajo. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Rafael Landívar, 2004.
7. DE BUEN LOZANO, Néstor. La decadencia del contrato. 2da edición, Mexico Porrúa, 1986, 330 pags.
8. DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo. 2 vols.; 2ª. ed.; actualizada reimpresión inalterada; Buenos Aires: Ed. Depalma, 1977. 551 Págs.
9. FERNANDEZ MARCOS, Leodegario. Derecho individual del trabajo. Madrid España: (s.e), 1993. 313 Págs.
10. FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. Derecho laboral guatemalteco. 2da. ed.; Ed. Inversiones Educativas/ IUS, 2007.
11. FRANCO LOPEZ, Landelino. Instituciones del derecho individual del trabajo. Guatemala: Ed. Estudiantil Fenix, 2004. 123 Págs.
12. GONZÁLEZ CHARRY, Guillermo. Derecho del trabajo. 5ª. ed.; Bogotá, Colombia: Ed. Temis, 1979.

13. GRISOLÍA, Julio Armando, *“Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”*, Decimoprimer Edición ampliada y actualizada, Lexis Nexis, 2005, Buenos Aires, Argentina
14. LINARES LÓPEZ, Luis Felipe, *Apuntes para la Historia del Trabajo en Guatemala*, Guatemala, ASIES, 2015, 191 págs.
15. MAZARIEGOS VÁSQUEZ, Edilmar. Aspectos considerativos de las recomendaciones en los convenios internacionales de trabajo, grado de positividad dentro del derecho interno y las repercusiones en materia de derechos humanos. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2001.
16. MÉNDEZ SALAZAR, Libertad Emérita. Aplicación de las normas laborales en Guatemala, en atención a las fuentes del derecho del trabajo. Guatemala: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2005.
17. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*, editores V.E. Tokman D. Martínez. Lima Peru: Ed. Visual Service S.R.L. 1999. 185 Págs.
18. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *El ámbito de la relación de trabajo*, conferencia internacional del trabajo, informe V, 91ª. reunión; Ginebra: (s.e.), 2003. 102 Págs.
19. OSSORIO, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1990.
20. PLANIOL, Marcel, Georges, Ripert. *Derecho civil*. 1ra. ed., volumen 8 Oxford, México, D.F. Ed. Heliasta, 1999.
21. TISCHLER, Sergio (2001). *Guatemala 1944: Crisis y Revolución o Caso y Quiebre de una Forma Estatal*. Guatemala: F & Editores.
22. VITERI ECHEVERRÍA, Ernesto R., *Los Contratos en el derecho civil guatemalteco*. Parte Especial, 2 a reimpresión de la 2a edición actualizada, Guatemala: Instituto de Investigaciones Jurídicas, Universidad Rafael Landívar. 2007.

23. WITZEL, Renate (s.f). Más de 100 años del movimiento obrero urbano en Guatemala. Artesanos y obreros en el período liberal (1877-1944), Tomo I. Asociación de Investigación y Estudios Sociales. Guatemala: Editorial Piedra Santa.

**b) Referencias normativas**

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

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

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

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

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

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

**c) Otras**

30. CALVILLO PORRAS, Telma Eleonora. Inadecuada aplicación del contrato de servicios técnico profesionales, conforme a la ley de contrataciones del Estado, bajo el renglón 029. Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de San Carlos de Guatemala, 2000. 90 Págs

31. CORTE DE CONSTITUCIONALIDAD, Sentencia expediente 4449-2010, dos de agosto de dos mil once, Guatemala.

## **ANEXOS**

**UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR**  
**LICENCIATURA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**  
**SAN JUAN CHAMELCO ALTA VERAPAZ**

**ENCUESTA**

**INSTRUCCIONES:** Sírvase el favor de responder la siguiente encuesta, con una “X” en la opción que más se adecua a su opinión y ampliar en donde se le solicite, la presente encuesta se relaciona con el tema “Las garantías mínimas del trabajador y los contratos por servicios técnicos, desde la perspectiva del Juez de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz en el año 2015. Análisis de las sentencias emitidas”; dicha información será manejada discretamente y utilizada únicamente con fines académicos.

1. ¿Cuántos años tiene de ejercicio profesional?

**1-5 años**      \_\_\_\_\_

**6-10 años**      \_\_\_\_\_

**11-15 años**      \_\_\_\_\_ **Otro:** \_\_\_\_\_

2. ¿Qué tipo de procesos cree que son los mas concurrentes en el Juzgado de Primera Instancia de Trabajo y Previsión Social y Económico Coactivo de Alta Verapaz?

**Laborales**      \_\_\_\_\_

**Previsión social**      \_\_\_\_\_

**Económico Coactivo**      \_\_\_\_\_

3. ¿Qué criterios observa usted que contempla el Juez para otorgar el pago de prestaciones laborales de los demandantes?

**Tutelaridad del Trabajador**      \_\_\_\_\_

**Pruebas que se presentan**      \_\_\_\_\_

**Otros:**

\_\_\_\_\_

4. ¿Es frecuente observar que en los juicios ordinarios laborales se dé la simulación de contratos laborales, cuando estos debieren ser por servicios técnicos?

**Si** \_\_\_\_\_

**No** \_\_\_\_\_

5. ¿Se le impone alguna sanción legal a los empleadores que realizan una simulación de contrato?

**Si** \_\_\_\_\_

**No** \_\_\_\_\_

**¿Cuál?**

---

6. ¿Existen garantías que resguardan a las personas que se encuentran contratadas por servicios técnicos?

**Si** \_\_\_\_\_

**No** \_\_\_\_\_

**¿Cuál?**

---

7. ¿Cree usted que podría disminuir la simulación de contratos laborales en la región?

**Si** \_\_\_\_\_

**No** \_\_\_\_\_

**¿Cómo?**

---

### LISTA DE COTEJO

<b>Contrato Individual de Trabajo</b>			<b>Contrato de Servicios Técnicos</b>		
<b>Variables</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Variables</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
Jornada Laboral			Jornada Laboral		
Subordinación			Subordinación		
Remuneración			Remuneración		
Dependencia			Dependencia		
Temporalidad			Temporalidad		
Lugar de Prestación de Servicios			Lugar de Prestación de Servicios		

### FICHA DE OBSERVACIÓN

<b>Variables</b>	<b>Expediente No.</b>	<b>Expediente No.</b>	<b>Expediente No.</b>
<b>Tipo de contrato</b>			
<b>Temporalidad</b>			
<b>Remuneración</b>			
<b>Continuidad de los Servicios</b>			
<b>Dependencia y Subordinación</b>			
<b>Jornada de Trabajo</b>			
<b>Lugar de Prestación de los Servicios</b>			