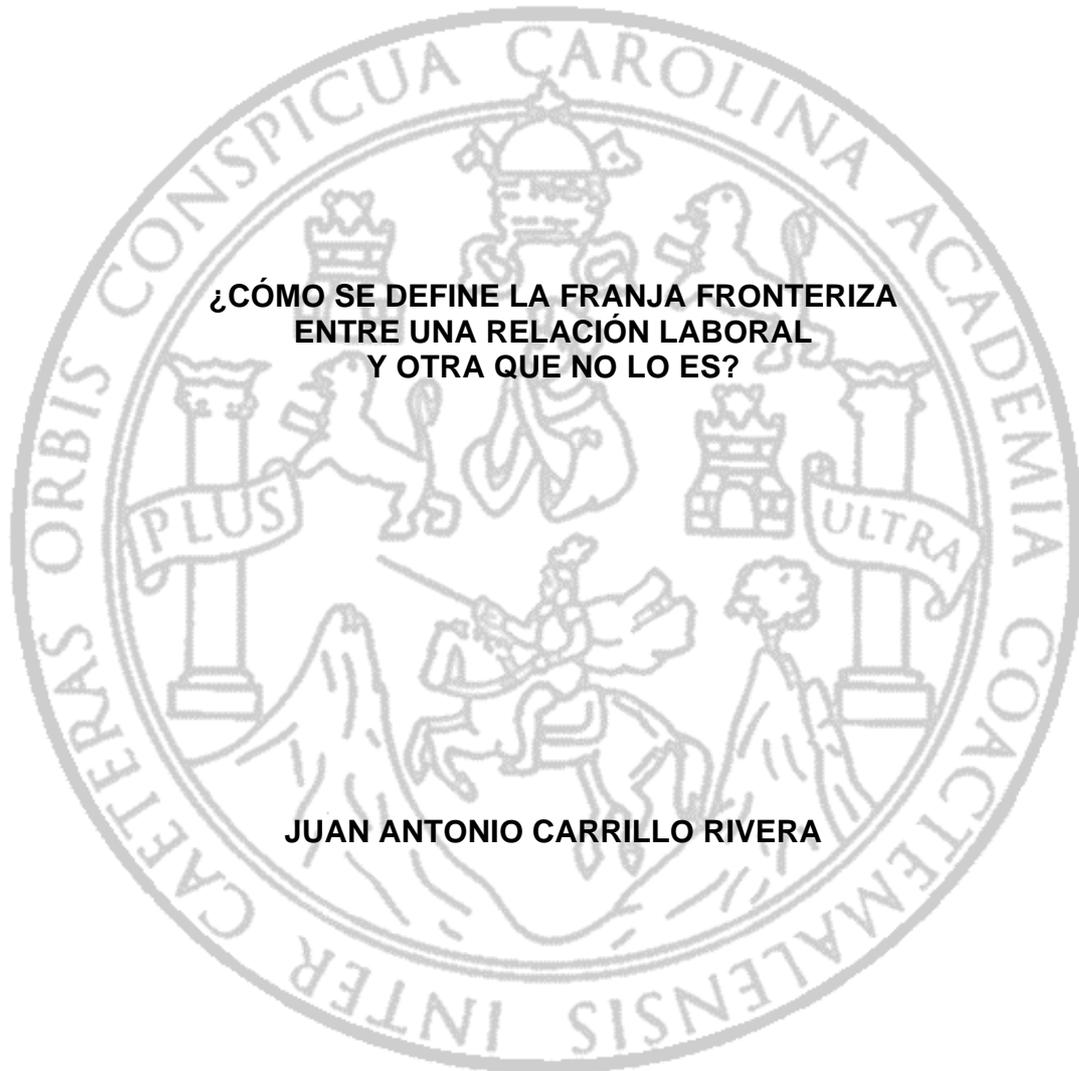


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**



**¿CÓMO SE DEFINE LA FRANJA FRONTERIZA  
ENTRE UNA RELACIÓN LABORAL  
Y OTRA QUE NO LO ES?**

**JUAN ANTONIO CARRILLO RIVERA**

**GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2005**

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

**¿CÓMO SE DEFINE LA FRANJA FRONTERIZA  
ENTRE UNA RELACIÓN LABORAL  
Y OTRA QUE NO LO ES?**

**TESIS**

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

Por

**JUAN ANTONIO CARRILLO RIVERA**

Previo a conferírsele el grado académico de

**LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

y los títulos profesionales de

**ABOGADO Y NOTARIO**

**Guatemala, noviembre de 2005**

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

DECANO	Lic.	Bonerge Amílcar Mejía Orellana
VOCAL I	Lic.	Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II	Lic.	Gustavo Bonilla
VOCAL III	Lic.	Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV	Br.	Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V	Br.	Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO	Lic.	Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ**  
**EL EXÁMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

**Primera Fase:**

Presidente	Lic.	José Roberto Mena Izeppi
Vocal:	Lic.	Gloria Melgar Rojas de Aguilar
Secretario:	Lic.	Mayra Yojana Veliz López

**Segunda Fase:**

Presidente:	Lic.	Napoleon Orozco Orozco
Vocal:	Lic.	Héctor René Granados Figueroa
Secretario:	Lic.	Elizabeth Mercedes García Escobar

**NOTA:** “Únicamente el autor es el responsable de las doctrinas sustentadas en la tesis”. (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis.)

CANIZ & ASOCIADOS  
Bufete Jurídico Profesional



Guatemala, 30 de agosto del 2005.

Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Decano, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria.  
Su despacho.

Señor Decano:

Le saludo cordialmente, con el propósito de informarle que en cumplimiento a resolución de esa decanatura, procedí a asesorar el trabajo de tesis del Bachiller JUAN ANTONIO CARRILLO RIVERA, el cual se intitula "¿CÓMO SE DEFINE LA FRANJA FRONTERIZA ENTRE UNA RELACIÓN LABORAL Y OTRA QUE NO LO ES?"

El tema de estudio tratado fue revisado minuciosamente por el suscrito, asesorando al bachiller Carrillo Rivera para que el mismo se ajustara a los requisitos establecidos en el reglamento respectivo, haciendo las correcciones y modificaciones pertinentes que dieran como resultado el trabajo que se presenta, el cual considero se encuentra apegado a la doctrina y a la ley.

Por lo relacionado, el suscrito dictamina que el presente trabajo de tesis, en el cual presté asesoría tanto en la fase de investigación como en la redacción y presentación final, si llena los requisitos exigidos por esta casa de estudios, por lo que la misma debe ser aceptada para su discusión y defensa en el examen correspondiente previo a que el autor pueda optar al grado académico correspondiente.

Del Señor Decano, como su deferente servidor,

Lic. José Leonel Moscoso Lemus  
Abogado y Notario  
Colegiado 1379



UNIVERSIDAD DE SAN  
CARLOS  
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS  
JURÍDICAS Y SOCIALES



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES. Guatemala, seis de septiembre del año dos mil cinco.-----

Atentamente, pase al LIC. MOISÉS OSWALDO HERRERA VARGAS, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante JUAN ANTONIO CARRILLO RIVERA, Intitulado: "¿CÓMO SE DEFINE LA FRANJA FRONTERIZA ENTRE UNA RELACIÓN LABORAL Y OTRA QUE NO LO ES?" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente. -

~~MAAF slhh~~



**BUFETE PROFESIONAL**  
7 Ave. 1-42, zona 4 Of. 101  
Ciudad Capital.

Guatemala, 20 de septiembre de 2005.



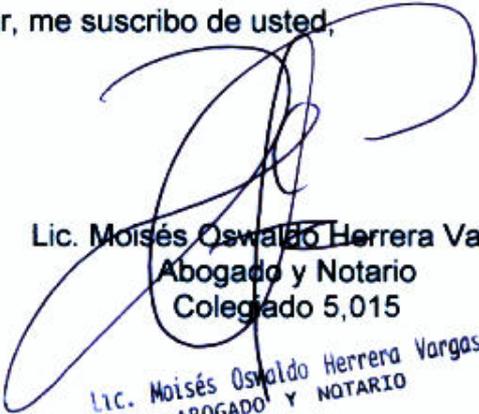
Lic. Bonerge Amílcar Mejía Orellana  
Decano, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales  
Universidad de San Carlos de Guatemala  
Ciudad Universitaria.  
Su despacho.

En forma atenta me dirijo a usted, con el objeto de rendir el presente dictamen que en cumplimiento con la resolución de fecha 6 de septiembre del año dos mil cinco, procedí a revisar el trabajo de Tesis del estudiante JUAN ANTONIO CARRILLO RIVERA, Intitulado: "¿CÓMO SE DEFINE LA FRANJA FRONTERIZA ENTRE UNA RELACIÓN LABORAL Y OTRA QUE NO LO ES?".

Por lo que procedí a revisar en forma minuciosa el trabajo presentado por el bachiller Juan Carrillo, haciendo las correcciones y modificaciones oportunas con el objeto de que el mismo se ajuste a los requisitos establecidos en el reglamento respectivo, asimismo manifiesto que comparto el trabajo realizado por el asesor y con su dictamen, toda vez que el trabajo que se presenta considero, se encuentra apegado a la doctrina citada y a la ley.

Motivo por el cual dictamino, que el trabajo de tesis el cual fue revisado por mi persona, a fondo de conformidad con el tema tratado, redacción y presentación final, si llena los exigidos por esta casa de estudios, por lo que la misma debe ser aceptada para su discusión y defensa en el examen correspondiente previo a que el autor pueda optar al grado académico correspondiente.

Sin otro particular, me suscribo de usted,

  
Lic. Moisés Oswaldo Herrera Vargas  
Abogado y Notario  
Colegiado 5,015

Lic. Moisés Oswaldo Herrera Vargas  
ABOGADO Y NOTARIO



**DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y  
SOCIALES.** Guatemala, doce de octubre del año dos mil cinco-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del  
estudiante **JUAN ANTONIO CARRILLO RIVERA**, intitulado "¿CÓMO SE DEFINE LA  
FRANJA FRONTERIZA ENTRE UNA RELACIÓN LABORAL Y OTRA QUE NO LO ES?",  
Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de tesis.-----

~~MIAE/sllh~~


## **DEDICATORIA**

### **A MI DIOS:**

Quien me dio salud, y proveyó de todo lo necesario para que pudiera culminar mi carrera, quien asimismo me ha dado la sabiduría e inteligencia para poder estudiar y salir avante, porque sin Él nada esto hubiera sido posible, porque Él es mi fuerza, mi escudo y mi estandarte, gracias Padre, Hijo y Espíritu Santo.

### **A MI MADRE:**

Zoila Guadalupe Rivera España, quien me ha impulsado a estudiar desde siempre, para mi bienestar, y así porque ella es la persona a que le dedico después de que a Dios este logro, siendo mi Madre pilar fundamental en mi vida por cuidar y estar siempre pendiente de mí en todo momento, gracias mamá.

### **A MI FAMILIA:**

Mis hermanas, por creer y confiar en mi.

### **A MIS AMIGOS Y COMPAÑEROS DE ESTUDIOS:**

Que no menciono sus nombres porque han sido varias las personas de las cuales he recibido de su colaboración, apoyo, amistad y confianza; gracias a todos mis compañeros y amigos de estudio durante los 10 semestres, y especialmente a mis compañeros y amigos de estudio de exámenes técnico profesionales.

### **A LAS PERSONAS QUE COLABORARON EN MI PREPARACIÓN ACADÉMICA:**

Catedráticos de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Y muy especialmente a los Licenciados: Edgar Castillo y Omar Barrios.

**A LA MEMORIA DE UN AMIGO CON AHELOS DE SUPERACIÓN:**

Sélvín Réne Barrios Orellana.

**A LA TRICENTENARIA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.**

Que me brindó la oportunidad de estudiar ésta tan bendecida carrera.

**A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.**

## ÍNDICE

Introducción.....	(i)
-------------------	-----

### CAPÍTULO I

<b>1. El contrato de trabajo .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Definición .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Naturaleza jurídica .....</b>	<b>2</b>
<b>1.3. Elementos generales del contrato individual de trabajo.....</b>	<b>3</b>
<b>1.4. Características propias del contrato individual de trabajo.....</b>	<b>4</b>
<b>1.4.1. Subordinación.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4.2. Ausencia de riesgo.....</b>	<b>7</b>
<b>1.4.3. Estabilidad.....</b>	<b>8</b>
<b>1.4.4. Profesionalización.....</b>	<b>9</b>

### CAPÍTULO II

<b>2. Clasificación del contrato de trabajo.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1. Por tiempo indefinido.....</b>	<b>11</b>
<b>2.2. A plazo fijo.....</b>	<b>12</b>
<b>2.3. Para obra determinada.....</b>	<b>12</b>
<b>2.4. Diferencia entre contrato individual de trabajo y el contrato         civil de servicios profesionales.....</b>	<b>13</b>

### CAPÍTULO III

<b>3.1. Antecedentes de la relación laboral.....</b>	<b>19</b>
<b>3.2. Elementos de la relación laboral.....</b>	<b>20</b>
<b>3.3. Momento en que surge la relación laboral y requisitos de</b>	

su formación y validez..... 21

**3.3.1. Formación y contenido de la relación y el contrato**

de trabajo..... 23

**CAPÍTULO IV**

**4. Medidas protectoras o garantías de la relación laboral..... 27**

**CONCLUSIONES..... 37**

**RECOMENDACIONES.....39**

**ANEXOS..... 41**

**BIBLIOGRAFÍA..... 57**

## INTRODUCCIÓN

El trabajo que ahora se presenta, se ha realizado con base a la justificación siguiente: El contrato de trabajo y la relación laboral, que son los conceptos que en el transcurso del presente trabajo se analizan, sus definiciones doctrinales y legales, sus elementos así como sus consecuencias jurídicas, y que son la base y el objeto de estudio del derecho laboral, originan el vínculo económico jurídico laboral que une a dos personas o más, tomando uno la calidad de patrono y el otro a su vez de empleado. Dicho vínculo está continuamente puesto entre dicho en los procesos ordinarios laborales, por que suele darse que comúnmente se contrata a una persona mediante contratos de cualquier índole, tratando así de desvirtuar a la relación laboral que se origina entre los mismos; porque una relación de trabajo no se da exclusivamente mediante un contrato denominado de trabajo, toda vez que si concurren elementos como los preceptuados en los Artículos 18 y 19 del Código de Trabajo, puede considerársele como contrato de trabajo independientemente de la denominación que se le da al instrumento o documento en el que se haga constar el mismo ya que la relación que figura, encuadra en una relación de trabajo conforme a dichos Artículos y así debe de considerársele y ser tutelada por el derecho laboral. Por lo que el propósito objetivo del presente trabajo de tesis es determinar lo que es un contrato de trabajo y una relación laboral con sus elementos y características, con fundamento en la doctrina y en el ordenamiento legal vigente de nuestro país, y determinar así otros tipos de contratos que aunque se les denomine de otra índole menos laboral, por el hecho de que surgen ciertas circunstancias, las relaciones que

manan toman un matiz que encuadra perfectamente en el derecho laboral y que el mismo protege a través de sus normas basadas en los principios propios y peculiares de ésta rama del derecho.

Por lo que la hipótesis con la que se ha trabajado consiste en el siguiente enunciado: Que para que el contrato de trabajo exista y se perfeccione, se debe dar como requisito sine qua non, que se inicie la relación de trabajo, es por ello necesario determinar las diferencias entre estos dos conceptos; así como el papel que juegan cada uno dentro del derecho del trabajo.

Tomando en cuenta que un contrato de trabajo así como un contrato de carácter civil, mercantil o administrativo pueden originar una relación laboral vinculante entre las partes que en él intervengan, de tal modo que crean derechos y obligaciones, cuando por las circunstancias y características en que fue prestado el servicio personal, guarda intrínsecamente en su origen y en el transcurso de su vigencia derechos y obligaciones, que el derecho laboral protege con base a los principios particulares que le son característicos de cualquier otra rama del derecho.

Todo trabajo de investigación pretende arribar a ciertos objetivos en el presente caso, el objetivo general que se a establecido es de determinar lo que caracteriza a una contratación laboral. Y como objetivos específicos: Determinar que es un contrato individual de trabajo, un contrato civil, mercantil y administrativo, y cuando estos originan una relación de trabajo; determinar a través de investigación documental, los

tecnicismos jurídicos y comunes con los que se pretende desvanecer la relación laboral que la disfrazan o encubren por una relación civil o mercantil según el caso.

Los supuestos de la investigación se basan en que: La declaración de voluntad de las partes es coaccionada, en ocasiones por empleadores en una sociedad actual como la nuestra, donde la necesidad de un empleo es tan patente, por lo que el trabajador no le queda más que sujetarse a las exigencias del patrono y contratarse bajo las condiciones que el empleador exija; los Tribunales o Juzgado de Trabajo y Previsión Social de la República, son los encargados de impartir justicia cuando estos casos se presentan ante su jurisdicción y competencia, por lo que deben de ampararse en los preceptos constitucionales para proteger al trabajador; la legislación guatemalteca debe de ejecutarse de manera rigurosa sin vedar el derecho de defensa de las partes que comparecen a juicio a dilucidar estas situaciones, y emitir las conclusiones correspondientes sujetas a derecho.

Motivo por el cual fue necesario desarrollar cuatro capítulos, el primero denominado: “El contrato de trabajo”, partiendo de lo general a lo particular, y esbozar conceptos generales, elementos y características de las instituciones objeto del presente estudio; en el capítulo segundo denominado: “Clasificación del contrato de trabajo”, se ha establecido la clasificación legal de los mismos y las diferencias legales y doctrinales entre un contrato individual de trabajo y la contratación civil; en el capítulo tercero se han desarrollado los antecedentes de la relación de trabajo, sus elementos, establecer el momento en que ésta surge y los requisitos de su formación y validez; en

el capítulo cuatro denominado: “Medidas protectoras o garantías de la relación laboral”, se ha desarrollado como un aporte importante, un análisis de las garantías legales protectoras de la relación de trabajo que con fundamento en el principio de tutelaridad la protegen desde su inicio hasta su terminación.

La tesis ha sido elaborada con base a la teoría de la relación laboral, misma que revoluciono el derecho común, al regular la misma bajo el imperio de un derecho sumamente proteccionista desde sus orígenes como lo es el derecho laboral.

La metodología aplicada al caso concreto a sido atendida a distintos factores en la forma siguiente: El método analítico, se ha descompuesto el todo en sus partes, en lo que respecta, para determinar la franja fronteriza entre una relación laboral y otra que no lo es, comparando las leyes para verificar los elementos que la componen. El método sintético: Que enlaza la relación abstracta, esencial, con las relaciones concretas, es decir, que con base a dicho método se efectuó un análisis de todo el material documental obtenido de la investigación, sintetizándolo sobre aquellas relaciones fundamentales que permitan explicar el tema objeto de análisis. El método deductivo: Es el que a permitido que la investigación parta del análisis y estudio del todo es decir de lo general, con el propósito de obtener inferencias válidas con relación al caso o sea a lo particular y encontrar la solución posible. El método inductivo, a contrario sensu parte de lo individual o particular hacia las características generales de los fenómenos. Y es así que con base al análisis y síntesis logrados en el presente trabajo logrados mediante la aplicación de los correspondientes métodos a la

información obtenida, que se procedió a realizar un análisis mas amplio sobre los casos particulares y llegar a las aseveraciones y postulados hechos.

Las técnicas que se utilizaron son las de: Observación Indirecta, a través de la cual se consultó a expertos en la materia, solicitándoles información sobre el tema planteado, así como la entrevista con tales expertos, y sobre todo la técnica bibliográfica y documental que ha sido la base, para poder desarrollar este tema.

El procedimiento general de la investigación se ha realizado conforme al bosquejo de temas presentado, y con aplicación de los métodos y técnicas enunciados, con el propósito de establecer la validez de la hipótesis planteada.

## **CAPÍTULO I**

### **1. El contrato de trabajo**

#### **1.1. Definición**

Partiendo de lo general a lo particular es necesario definir en primera instancia el contrato de trabajo, por lo que hay que tomar en cuenta que el mismo para que sea considerado como tal debe ser característico y peculiar a otra clase de contratos (civil, mercantil y administrativo), porque así podremos diferenciarlo y definirlo con más precisión. En la doctrina encontramos que los autores Gomes-Gottschalk y Bermúdez lo definen como: “La convención por la cual uno o varios empleados, mediante cierta remuneración y en carácter no eventual, prestan trabajo personal en provecho y bajo la dirección del empleador.”<sup>1</sup> El objeto del derecho del trabajo está encaminado hacia el trabajo que realiza una persona, pero por cuenta ajena, de ahí el surgimiento de la subordinación como característica esencial de este tipo de contratos, tema que en su momento será tratado con más amplitud.

En el Artículo 18 del Código de Trabajo encontramos una definición legal del contrato individual de trabajo que será objeto de análisis en la presente tesis y que preceptúa: “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a

---

<sup>1</sup> **Curso de derecho del trabajo.** Pág. 172.

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.” Para que el mismo se perfeccione y exista de conformidad con el Artículo 19 del mismo cuerpo legal, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra.

## **1.2. Naturaleza jurídica**

Desde el punto de vista contractual clásico la concepción de contrato se perfecciona con el solo consentimiento de las personas al momento de manifestar su declaración de voluntad, creando, modificando, o extinguiendo obligaciones y contrayendo derechos.

El contrato de trabajo no puede considerarse desde esa concepción clásica, ya que en el mismo, el consentimiento de las partes no constituye la base de la relación que se establece entre ellas sino la prestación del servicio o ejecución de la obra, ya que es hasta el momento en que el obrero lo ejecuta cuando surgen para el trabajador y el patrono los derechos y obligaciones, independientemente del acuerdo a que hubieren llegado, por prevalecer las condiciones que fija la ley sobre las que pudieran contratar los interesados. Es por ello que la corte publicista a diferencia de la clásica da preponderancia a la relación laboral sobre el contrato de trabajo.

### **1.3. Elementos generales del contrato individual de trabajo**

Para que el contrato individual de trabajo sea válido y surta efectos jurídicos es necesario que conformen en primer termino ciertos elementos o componentes que en toda clase de contrato deben figurar, tal es el caso de:

- La capacidad de las partes;
- El consentimiento; y
- Objeto lícito

Estos elementos son trascendentes toda vez que cada uno tiene asidero en los Convenios Internacionales de Trabajo, así por ejemplo al referirnos a la capacidad de las partes estamos haciendo énfasis primordialmente a la capacidad de ejercicio, ya que tanto en el derecho interno así como en el derecho internacional, específicamente en el Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la edad mínima, existe un límite para la libertad de contratar trabajo en cuanto a los menores de edad (14 años). A la vez, al hacer relación del consentimiento, es necesario referirse al Convenio sobre el trabajo forzoso, de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala, por medio del cual el trabajo forzoso fue suprimido en todas sus manifestaciones. El Objeto lícito de la contratación del trabajo se refiere a que las partes que intervienen en la celebración del mismo deben pactar el objeto del contrato

como lícito y que no contraría las leyes vigentes del país, es decir que alguna persona no preste servicios o ejecute alguna obra en perjuicio de otra, por ejemplo, como alguien que le paga a un sujeto para que mate u ocasione daños y perjuicios a otra, acciones que incluso son penalmente responsables, toda vez que el objeto de trabajar es la de satisfacer necesidades propias del individuo y la de su familia a través del salario que este devengue.

#### **1.4. Características propias del contrato individual de trabajo**

Acerca de las características propias del contrato individual de trabajo existe diversidad de criterios entre los autores:

Así para Santiago Barajas Montes de Oca, las características del Contrato Individual de Trabajo son:

- “La voluntad del trabajador;
- El origen de la relación de trabajo;
- Las condiciones de trabajo; y
- Obligaciones de las partes.”<sup>2</sup>

Para el Licenciado Luis Fernández Molina:

---

<sup>2</sup> Lastra Lastra, José Manuel. **Diccionario de derecho del trabajo**. Pág. 54, 55.

- “Bilateralidad;
- Consensual;
- Oneroso;
- Principal;
- De tracto sucesivo.”<sup>3</sup>

Existen otros elementos característicos del contrato individual de trabajo, que lo diferencian de otros aún cuando en algunas oportunidades no estén presentes todos o que, a simple vista sea difícil determinarlos:

- “La subordinación;
- Ausencia de riesgo;
- Estabilidad;
- Profesionalización.”<sup>4</sup>

#### **1.4.1. Subordinación**

Etimológicamente se deriva de los vocablos en latín: “de Sub, bajo y Ordinare, ordenar”

---

<sup>3</sup> Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 95.

<sup>4</sup> Universidad de San Carlos de Guatemala, publicación oficial de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. **Elementos propios del contrato de trabajo**. Págs. 1, 2, 3 y 4.

La subordinación se define como: “La sujeción de una persona a seguir las instrucciones de otra persona dentro del contexto de los servicios pactados. Implica la disposición del trabajador de actuar, respetar y cumplir con las órdenes que se le impartan.”<sup>5</sup>

La subordinación que reconoce el derecho del trabajo, no se basa en un supuesto de poder, sino, en el vínculo que existe entre las partes del contrato laboral, con reconocimiento de la personalidad y dignidad del trabajador, en consecuencia no significa sometimiento como podría tergiversarse esta expresión.

A consecuencia de la subordinación existió un intento por cambiar el nombre del derecho de trabajo por derecho de trabajo subordinado, con fundamento en que el objeto de ésta rama del derecho público, es regular el trabajo que se realiza por cuenta ajena, motivo por el cual lo hace tutelar y garante del trabajador que presta su servicio en condiciones de subordinación, porque de lo contrario no nos encontraríamos frente a un contrato de trabajo.

Se caracteriza por el hecho de que el trabajador pasa a formar parte de la estructura de la empresa y por consiguiente el patrono está en la facultad y derecho de dirigir el trabajo que éste realiza, impartiendo ordenes a las que el trabajador debe sujetarse,

---

<sup>5</sup> Fernández.. **Ob. Cit.** Pág. 94.

así como a la fiscalización y supervisión del empleado sobre el desempeño de sus labores.

Resulta conveniente establecer que la subordinación en la relación de trabajo es el género y la dirección y dependencia la especie.

Doctrinariamente existen tres clases de subordinación: a) subordinación técnica, b) subordinación económica, y c) subordinación legal.

#### **1.4.2. Ausencia de riesgo**

Este elemento se refiere a que el trabajador no es quien propiamente garantiza el resultado de los servicios, ya que éste es guiado por su patrono, lo que realiza el trabajador es garantizar al patrono que él efectuará la obra o prestará el servicio en relación a lo que se le indique y así obtener el resultado deseado por este, en caso contrario el trabajador en ningún momento puede responder con su patrimonio de tal situación, tomando en cuenta que en dicha relación existe la figura de ausencia de riesgo como protectora del trabajador. Este principio también es aplicable cuando el trabajador devenga su salario a través del método de cálculo por participación en las utilidades, ventas, o cobros que haga el patrono, tal como lo regula el Artículo 88 del Código de Trabajo, al establecer que el trabajador en ningún caso deberá de asumir los

riesgos de pérdidas que tenga el patrono, lo que se traduce asimismo en una medida protectora del salario.

### **1.4.3. Estabilidad**

La estabilidad laboral constituye un patrimonio para el trabajador y que es protegido por el Estado, ya que el mismo tiene dos aspectos muy importantes en favor de la parte trabajadora que hay que tomar en cuenta: Uno de ellos es el de garantizarle al trabajador una subsistencia permanente para él y su familia por medio de un salario seguro y continuo, y el otro aspecto es el que al finalizar la relación laboral, si se diera un despido sin causa justificada el patrono esta obligado a pagar al trabajador una indemnización por tiempo servido por haberle despedido sin justa causa.

Nuestra legislación tiende a garantizar la estabilidad en el empleo, al establecer que todo contrato individual de trabajo debe tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. El vínculo de trabajo debe ser permanente, estable, contrario a lo accidental y transitorio, motivo por el cual una de las características de este tipo de contrato es la de ser de tracto sucesivo, porque es continuo y las partes dan por sentada su estabilidad en cuanto el mismo debe ser permanente al servicio a prestarse.

La importancia de la estabilidad laboral no es en beneficio solamente de la parte trabajadora ya que ciertamente el patrono tiene toda la libertad de conformidad con la ley de contratar y despedir, pero esta situación le acarrea para sí otro tipo de consecuencias, por ejemplo si hablamos de un patrono responsable, el pagar la indemnización por tiempo de servicio y demás prestaciones laborales mínimas, significaría por consiguiente contratar un nuevo empleado, instruirlo, invertir en capacitación, e instrucción mientras éste empieza a tomar destreza, ya sea intelectual o física dependiendo de la clase de trabajo de que se trate, y que éste se especialice en su labor. En conclusión, la estabilidad que garantiza la ley en el empleo, beneficia tanto a patrono como a empleado.

#### **1.4.4. Profesionalización**

La profesionalización equivale al concepto de profesión. Se constituye para el trabajador como el género o actividad a que se dedica una persona en forma principal o en forma habitual; para lo cual es necesario que el trabajador tenga cierta o determinada especialización o conocimientos técnicos suficientes que lo califiquen para poder realizar la tarea ordinaria objeto del contrato. Actividad que como elemento característico del contrato individual de trabajo debe prestarse en forma subordinada y remunerada, como medio de lograr la subsistencia del trabajador y su familia.

En estrecha relación la profesionalidad o profesionalización sigue a la estabilidad laboral. El trabajador se incorpora en la empresa, y calificado por la técnica desarrollada a través de la actividad que realiza, es cualitativamente apreciado por el empleador.

La profesionalidad se interpreta en dos formas: En sentido lato (lato sensu, sentido amplio), cuando la actividad a que se dedica una persona para su sustento, prevalece sobre otras y es habitual; En sentido restringido (estricto sensu), por la dedicación y laboriosidad empleada en la actividad, no solo es habitualidad y tiempo de trabajo, sino que implica la forma de ejecutarlo y los esfuerzos físicos y psíquicos del laborante.

## **CAPÍTULO II**

### **2. Clasificación del contrato de trabajo**

#### **2.1. Por tiempo indefinido**

Según la modalidad, por el plazo el contrato de individual de trabajo es por regla general por tiempo indefinido o indeterminado, y se define como: “Especie de plazo cierto, cuando el término no está regido por una fecha concreta, y depende de un suceso más o menos eventual en el tiempo.”<sup>6</sup>

El Código de Trabajo establece en el Artículo 25 literal a) que el contrato individual de trabajo por tiempo indefinido es aquel en el que no se especifica fecha para su terminación, esto porque lo que pretende esta norma es garantizar a los trabajadores la estabilidad laboral, salvo que se pruebe en juicio ordinario laboral lo contrario o que

---

<sup>6</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual, tomo VI**. Pag. 270.

exista estipulación lícita y expresa en el propio contrato en que se establezca otra situación. Y esto atendiendo a las actividades de una empresa determinada, ya que si estas son de naturaleza permanente o continua, esto significa entonces que el servicio que se va a prestar o la obra que se va a ejecutar también deben ser acordes a las actividades de la misma (permanentes o continuas).

## **2.2. A plazo fijo**

El plazo fijo equivale a plazo determinado y se define como: “Una variedad del plazo cierto, en que el término se conoce por integrarlo una fecha precisa del calendario, con expresión de día, mes y año, o de duración fijada y a partir de un día concreto también.”<sup>7</sup>

Este plazo opera para aquellos servicios que han de prestarse en forma excepcional, por una circunstancia accidental o temporal, como la conclusión de una obra, motivo por el cual en el Código de Trabajo manifiesta una protección especial al respecto contra la simulación a la continuidad de la relación laboral, al establecer que deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aquellos que se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada cuando las actividades de una empresa sean de naturaleza permanente o continuas, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen.

---

<sup>7</sup> Cabanellas. **Ob. Cit. Tomo VI.** Pág. 271.

### **2.3. Para obra determinada**

Este tipo de plazo es muy particular de los demás porque aquí no estamos específicamente frente a una unidad de tiempo determinada sino una obra determinada, tomando en cuenta el resultado o sea la obra realizada, y dura desde que se inician las labores hasta que estas concluyan efectivamente.

### **2.4. Diferencia entre contrato individual de trabajo y el contrato civil de servicios profesionales**

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

- El trabajo deberá ser prestado en forma personal; el servicio profesional no necesariamente, pudiendo ser desempeñado por varios profesionales y/o ayudantes; ya que en muchos de los casos los profesionales se apoyan en aprendices que realizan el trabajo sencillo y con la supervisión permanente del profesional o bien se

contrata a un grupo de profesionales con lo cual intervendría más de una persona y se despersonalizaría la relación laboral.

Así por ejemplo, un arquitecto cuenta con dibujantes que realizan de acuerdo a las indicaciones de éste, el diseño, las perspectivas y actividades con base al trabajo proyectado, por lo que en consecuencia el profesional casi nunca trabaja solo, se apoya en otras personas para ejecutar determinado trabajo.

- En materia laboral, el trabajo es subordinado y no lo es en la relación contractual profesional civil, la subordinación implica que el patrono se encuentra en todo momento en posibilidad de disponer del esfuerzo físico, mental o de ambos géneros, del trabajador conforme el desempeño del trabajo previamente convenido. El patrono tiene un poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte del trabajador de manera permanente durante la jornada de trabajo e implica estar bajo la dirección del patrono o su representante.
- El trabajador no requiere preparación técnica y el profesional si requiere de título. Y de conformidad con lo regulado por el Código de Trabajo en el Artículo 3: "Trabajador es 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.” Ésta norma no condiciona que la actividad que el trabajador preste o la obra que ejecute o deba prestar o ejecutar ya sea material o intelectual requiera para ser considerado trabajo, un grado, o un título, más que la preparación técnica requerida para cada actividad laboral, al contrario que el ejercicio profesional cuya principal característica es, precisamente la realización habitual a título oneroso o gratuito de cualquier acto, o la prestación de cualquier servicio propio de cada profesión.

- El pago de un salario en una relación laboral, y el pago de honorarios al profesional.

En la relación laboral se da como contraprestación el pago de un salario, mientras que en el contrato civil de prestación de servicios profesionales, la contraprestación consiste en el pago de una remuneración denominada *honorarios profesionales*.

Se entiende por honorarios profesionales, la retribución que se da por un trabajo en una profesión liberal.

Al efecto señala el Código Civil, Decreto Ley 106, Artículos 2027: “Los profesionales que presten sus servicios y los que los soliciten, son libres para contratar sobre honorarios y condiciones de pago.”

2028: “A falta de convenio, la retribución del profesional se regulará de conformidad con el arancel respectivo y, si no hubiere, será fijada por el juez, tomando en consideración la importancia y duración de los servicios y las circunstancias económicas del que debe pagarlos.”

2029: “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.”

Y el salario de conformidad con el Código de Trabajo en el Artículo 88 comprende: “La retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse: a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora); b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y c) Por participación en las utilidades, ventas, o cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.”

Es diversa la naturaleza jurídica del salario que la de la remuneración que percibe el profesional como honorarios. Mientras que la segunda es una retribución simple, la primera integra diversos conceptos: Los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo, como lo establece el Artículo 88 del Código de Trabajo, siendo un importante punto de distinción entre los contratos de trabajo y de prestación de servicios profesionales. Por lo tanto, los patronos que contratan a sus trabajadores simulando una prestación de servicios profesionales están privando a éstos de recibir el pago de las prestaciones de carácter irrenunciables, seguridad social, e indemnización al darse por finalizada la relación, etc, propias de la relación laboral.

- La responsabilidad por actos del trabajador ante terceros es de la empresa y la responsabilidad del profesional es personal.
- Los contratos de trabajo se entienden, como regla general, por tiempo indefinido y el contrato de prestaciones de servicios profesionales normalmente tiene un plazo o fecha de vencimiento.

Al menos que la naturaleza del trabajo amerite que sea por obra o tiempo determinado, los contratos de trabajo se entiende por tiempo indefinido.

- Las controversias que se susciten entre el profesional y el cliente, deberán ventilarse ante los Juzgados del orden civil o pueden someterse a arbitraje, mientras que las controversias laborales se ventilan en las juntas conciliatorias ante la Inspección General de Trabajo, o ante los Tribunales de Trabajo y Previsión Social.

## **CAPÍTULO III**

### **3.1. Antecedentes de la relación laboral**

Cuando surge la teoría de la relación laboral, esto genera una revolución en los pensadores de orden civilista ya que la relación laboral en contraposición del pensamiento contractualista no concebía que ésta, es decir la prestación efectiva de un trabajo, por sí, perfeccionara un contrato, dando a entender que esa relación produjera y perfeccionara un contrato de trabajo, y que por consiguiente originara derechos y obligaciones.

En realidad los antecedentes de la relación laboral se hallan en como esta situación era normada o regida, y este fue un proceso que pasó desde el arrendamiento, la compraventa, la sociedad y el mandato, instituciones netamente civilistas.

Los juristas Georges Scelle francés y Erich Molitor autor Alemán al respecto dieron una valiosa aportación:

Georges Scelle, en el libro el Derecho obrero, de 1922, citado por Mario de la Cueva, dijo: "Se puede dar en arrendamiento una cosa o un animal, pero no se puede alquilar un trabajador, porque se opone a la dignidad humana; y tampoco puede alquilarse una facultad del hombre, porque no se la puede separar de la persona

física”.<sup>8</sup> El derecho de trabajo desde sus orígenes se ubicó en humanizar el trabajo y la relación del trabajo entre empleado y patrono, buscando garantías que protegieran a la persona humana, su dignidad y su condición económicamente inferior a la de un capitalista.

Erich Molitor, decía que era necesario hacer una distinción entre el contrato y la relación de trabajo y lo hizo así: “El primero es un acuerdo de voluntades para la prestación de un trabajo futuro, mientras la segunda es la prestación efectiva de un trabajo.”<sup>9</sup> Lo importante a analizar aquí es la trascendencia que tuvo para el derecho alemán el establecer cuando las normas y disposiciones del derecho de trabajo aplicaban, es decir en otras palabras, cuando estábamos frente a una verdadera relación de trabajo o cuando una relación pasaba a ser materia de este derecho.

### **3.2. Elementos de la relación laboral**

Los elementos de la relación de trabajo equivalen a las condiciones en que se presta el servicio o se ejecuta la obra y que determina el Artículo 18 del Código de Trabajo, tales como: El vínculo económico-jurídico, la prestación de los servicios o ejecución de la obra en forma personal, bajo dependencia continuada, dirección inmediata o delegada, y la retribución de cualquier clase o forma que sea y que éste percibe a cambio del trabajo desempeñado.

---

<sup>8</sup> De la Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 183.

<sup>9</sup> Ibid. Pág. 184.

Una relación de trabajo para que exista y sea válida es imperativo que los elementos que a continuación se enumeran, surjan desde el momento de la prestación del servicio o ejecución de la obra, aunque también puede suceder como más adelante se analizará el hecho de que en el transcurso de una relación probablemente regida por el derecho civil o mercantil se torne en laboral:

- Elementos personales: patrono, trabajador.
- Elementos reales: Prestación del servicio o ejecución de la obra y el salario o retribución de cualquier clase o forma.
- Elementos formales: Aquel vínculo jurídico puede pactarse en forma escrita o en forma verbal en determinados casos.
- Elementos característicos: La subordinación y el salario.

### **3.3. Momento en que surge la relación laboral y requisitos de su formación y validez**

La parte medular de éste trabajo de tesis la encontramos aquí; ya que la intención es hacer notar que la línea divisoria o fronteriza que pone límite entre una relación que es regida por el derecho civil o mercantil a través de la contratación y una relación de

carácter laboral regida y protegida además por el derecho del trabajo es tan susceptible de ser cruzado que de momento podemos hallarnos dentro de una relación laboral en virtud de que las condiciones o elementos del servicio prestado o de la ejecución de la obra han cambiado, generando otros derechos y obligaciones de las que originalmente se pudieron haber pactado en el acuerdo de voluntades primario. El Artículo 18 del Código de Trabajo es base fundamental, al preceptuar que sea cual fuere la denominación que se le de al contrato si éste constituye un vínculo jurídico entre las parte contratantes, por razón del servicio que se preste o de la obra que se ejecute personalmente, bajo la existencia de una dependencia continuada y dirección inmediata o delegada del patrono, y además el trabajador percibe una retribución de cualquier clase o forma que sea, estamos bajo el ámbito del derecho laboral y por consiguiente dicha relación será considerada de trabajo. Esta circunstancia no parece muy agradable para quien pretenda simular una relación laboral, por eso el Código de Trabajo se manifiesta proteccionista al respecto.

¿Entonces, dónde surge la problemática?

Que con frecuencia, quizás por error, por ignorancia o por no contar con una asesoría legal adecuada, o también por que no decirlo, por alevosía, se simula una relación de trabajo; la razón es que una relación de trabajo resulta mas onerosa para quien contrata los servicios de una persona a su favor, por la cantidad de derechos y obligaciones que ésta genera y que protegen las leyes laborales del país. Así por

ejemplo dentro de una relación laboral ajustada a derecho el patrono está obligado a reconocer a su trabajador las prestaciones de carácter irrenunciables reconocidas en la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, y otros cuerpos normativos laborales, éstas prestaciones son derechos que tiene el trabajador de percibir en virtud del trabajo realizado, tales como el gozar de un descanso semanal, período de vacaciones, bonificación anual para trabajadores del sector público y privado, aguinaldo, bonificación incentivo, y otras como el derecho a jubilación para trabajadores del Estado o pensiones de carácter de previsión social como de invalidez, vejez o sobrevivencia, que se reconozcan en el propio contrato, pacto colectivo de condiciones de trabajo o que también se constituyan en un derecho adquirido para el trabajador por ser una prestación que el patrono reconozca a éste, en forma habitual.

### **3.3.1. Formación y contenido de la relación y el contrato de trabajo**

El Artículo 20 del Código de Trabajo establece que el contrato individual de trabajo obliga a las partes a lo que se establece en el mismo y además a lo siguiente:

- A la observancia de las obligaciones y derechos que el Código de Trabajo o los Convenios Internacionales ratificados por Guatemala, determinen para las partes de la relación laboral, siempre, respecto a estos últimos, cuando consignen beneficios superiores para los trabajadores que los que el Código de Trabajo crea; y

- A las consecuencias que del propio contrato se deriven según la buena fe, la equidad, el uso y costumbres locales o la ley.

Las condiciones de trabajo que rijan un contrato o relación laboral, en principio no pueden ser alteradas fundamentalmente o permanentemente, salvo que haya acuerdo expreso entre las partes o, que así lo autorice el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, cuando lo justifique plenamente la situación económica de la empresa. Desde luego ésta prohibición se circunscribe a aquellas relaciones de trabajo que tengan condiciones superiores al mínimo de protección que el Código de Trabajo y la Constitución Política de la República otorgan a los trabajadores.

Es por eso que en todo contrato individual de trabajo, por disposición de la ley deben de tenerse incluidos por lo menos, las garantías y derechos que otorguen a los trabajadores la Constitución, el Código de Trabajo, sus reglamentos y las demás leyes de trabajo y previsión social.

Razón por la cual dentro del contenido de un contrato de trabajo no pueden incluirse estipulaciones que impliquen para los trabajadores, 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, porque serán consideradas

nulas ipso jure, entendiéndose por no puestas, y no obligarán a los trabajadores aunque así se halla expresado en el contrato, convenio o en cualquier otro documento.

El contenido de la relación de trabajo debe ajustarse a las condiciones o elementos de la prestación de los servicios o a la ejecución de la obra (relación laboral) mismos que en ningún momento pueden reducirse o pactarse en contrario según lo establecido en el Código de Trabajo como garantías mínimas, tales como la materia u objeto; la forma o modo de su desempeño; el tiempo de su realización; el lugar de ejecución y las retribuciones a que esté obligado el patrono. Situaciones que en una relación de trabajo deben estar bien definidas ya sea por el contrato individual de trabajo o a falta de este por presunción legal ajustadas al Código de Trabajo y Constitución Política de la República de Guatemala. Como garantías mínimas un ejemplo son las jornadas de trabajo, el salario mínimo, el período de 15 días hábiles de vacaciones, un día de descanso remunerado, etc.



## CAPÍTULO IV

### 4. Medidas protectoras o garantías de la relación laboral

Todo tipo de garantía tiene como objeto asegurar o proteger. Guillermo Cabanellas de Torres define garantía como: “Seguridad o protección frente a un peligro o contra un riesgo”.<sup>10</sup> Por eso al referirse a garantías de la relación laboral, estamos hablando de aquellas medidas que tienden a asegurar y proteger toda relación que exteriorice características de una relación de trabajo; desde que ésta se origina hasta que la misma finaliza. Una relación de índole laboral o aquella relación de carácter civil o mercantil que se torna en laboral se encuentra protegida por el derecho del trabajo a través de una serie de garantías de carácter sustantivo y también adjetivo, por todo el tiempo que ésta dure. Las garantías a las que se hace referencia se encuentran fundamentadas en el principio de tutelaridad que consiste en aquella protección jurídica preferente del trabajador, en determinadas situaciones, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, y es a éste, precisamente, a quien le es favorable la aplicación de estas medidas protectoras, todas con asidero en la ley, en virtud que el trabajador se encuentra muchas veces bajo un pacto de sumisión que no le permite negociar o establecer las condiciones a que la relación laboral va a estar sujeta.

Es así como se establecen las siguientes medidas protectoras de la relación laboral:

---

<sup>10</sup> **Diccionario Jurídico Elemental.** Pág. 178.

- Desde su origen:

El derecho laboral garantiza al trabajador, que desde el momento mismo en que se inicia su relación de trabajo gozará de medidas protectoras de la relación que le vincula con el patrono, como lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 19, al indicar que el contrato individual de trabajo para que exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es la prestación misma de los servicios o la ejecución de la obra. Ésta es una medida protectora que asegura y garantiza al trabajador que desde el mismo instante, en que éste pone su fuerza de trabajo al servicio de una persona llamada patrono, su relación laboral se encuentra bajo la cobertura del derecho de trabajo, por surgir desde este momento, derechos mínimos e irrenunciables como lo establece la Constitución Política de la República de Guatemala, que deben respetarse durante la vigencia de ésta los cuales el patrono no puede tergiversar ni disminuir.

- Duración de la relación laboral:

El contrato de trabajo tiene distintas modalidades, siendo la fundamental aquella que toma como base el tiempo de duración del

mismo, es así como existen contratos por tiempo indefinido, a plazo fijo y para obra determinada dependiendo si el objeto de la empresa es temporal o permanente.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 26, que todo contrato de trabajo debe tenerse celebrado por tiempo indefinido, y deben tenerse siempre de ese modo, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada; en virtud que este tipo de contratos se celebran en casos muy especiales y excepcionales que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o que se va a ejecutar y no cuando las actividades de determinada empresa sean de naturaleza permanente o continua. En este caso, esta medida garantiza una estabilidad laboral, ya que protege sobre cualquier tipo de simulación que se pretenda efectuar, porque suele suceder con frecuencia, que se contrata a una persona a través de un contrato a plazo fijo, que cuando finaliza; da por terminada la relación laboral, y siendo que ésta relación no finalizó a través de un despido, el trabajador no goza del derecho a ser indemnizado. Hasta ahí todo esta bien, ¿Pero que sucede si la misma persona vuelve a ser contratada, para prestar los mismos servicios, por el mismo plazo, mismo salario, mismas condiciones de trabajo? Que el contrato de trabajo a plazo fijo por el que fue contratada, se ha desvirtuado y

ahora ésta relación de trabajo conforme al Artículo citado, se ha transformado de plazo fijo a plazo indefinido, lo que garantiza entonces para el trabajador una estabilidad laboral hasta que el patrono con fundamento en la libertad de despedir que le confiere la ley, ponga fin a dicha relación de trabajo y tenga entonces la obligación, si el despido fuera sin justa causa, a pagar al trabajador una indemnización por tiempo servido, que equivale al resarcimiento que el patrono debe hacer al trabajador por haber terminado con la estabilidad laboral que este tipo de contrato significa. En este caso, es necesario que el trabajador pruebe la continuidad de la relación laboral.

- Simulación de la relación de trabajo:

La simulación es un vicio del consentimiento o de la declaración de voluntad, que consiste en declarar falsamente sobre algún contrato celebrado dándole la apariencia de otro de distinta naturaleza. En el derecho común existen dos clases de simulación: absoluta y relativa. simulación absoluta, cuando se celebra un acto jurídico que nada tiene de real; y relativa, si se emplea para dar a un acto jurídico una apariencia que oculta su verdadero carácter. Los efectos de la simulación son de carácter general porque se manifiesta en las

distintas ramas del derecho y fundamentalmente en los contratos, no importando si son de naturaleza civil, mercantil, administrativa o laboral. Dentro del derecho laboral la simulación, tiene características particulares por consistir en una violación a un derecho fundamental de los trabajadores como es la protección de la estabilidad laboral que garantiza un contrato de trabajo por tiempo indefinido. “Doctrinalmente el objeto de la simulación es engañar; y desde este punto de vista se halla comprendida en el nombre general de *fraude* (v.), del cual no se diferencia sino como especie del género. Para la *simulación* se precisa el concurso de muchos contrayentes (sic), de acuerdo para engañar a terceros o a los jueces; mientras en el *fraude*, éste se comete por uno solo de los contratantes contra el otro.”<sup>11</sup>

El Artículo 19 del Código de Trabajo, preceptúa que la prestación de los servicios o ejecución de la obra deben darse bajo las condiciones que se determinan para el contrato de trabajo es decir: A través de un vínculo económico-jurídico refiriéndose a un contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación; prestación del servicio en forma personal; bajo dependencia continuada; bajo dirección inmediata o delegada; relación de trabajo subordinada y a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. El mismo Artículo en el párrafo quinto establece que la circunstancia de que el contrato de

---

<sup>11</sup> Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual, tomo VII.** Pag. 429.

trabajo se ajustare en un mismo documento con otro contrato de índole diferente o en cualquier concurrencia con otro u otros no le hace perder su naturaleza y por lo tanto a la respectiva relación le son aplicables las disposiciones del Código de Trabajo. Estas normas o medidas protectoras garantizan y previenen sobre la simulación de la relación laboral que podría intentarse, toda vez que para alguien que contrata los servicios de una persona a través de una relación de carácter civil o mercantil, que no genera los mismos derechos y obligaciones de una relación de trabajo resulta para ésta en un beneficio personal; todo lo contrario sucede al surgimiento de una relación laboral, que produce responsabilidades económicas (prestaciones laborales) para el contratista (patrono) resultándole en consecuencia un tanto onerosa la vinculación sujeta a condiciones laborales.

- Presunción legal de la existencia del contrato individual de trabajo:

Al respecto cabe estimar que las presunciones son medios de prueba que consisten en la resulta de indicios, señales, o argumentos.

Se clasifica en Legales y Humanas. Las presunciones legales son aquellas que el legislador incluyó en la ley, y las presunciones

humanas las que surgen de la deducción que hace el juzgador. En cuanto a las presunciones legales como medios de prueba, éstas pueden ser: Juri et de jure: Que es aquella suposición legal que no admite prueba en contrario, ésta con fundamento en el Artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial, que establece que contra la observancia de la ley no puede alegarse ignorancia, desuso, costumbre o práctica en contrario; Juris tantum: Es aquella presunción que si admite prueba en contrario, o sea que es aquella presunción establecida en la ley que puede ser destruida por prueba en contra.<sup>12</sup> Éstas son las más comunes por tener su asidero en la propia norma. El Artículo 30 del Código de Trabajo, contiene una presunción juris tantum al preceptuar que la falta de contrato de trabajo o la omisión de requisitos en el mismo es imputable siempre al patrono y si este al momento de ser requerido por las autoridades de trabajo no lo exhibe, se presumen las estipulaciones de trabajo (condiciones de trabajo) afirmadas por el trabajador. Ésta presunción legal se manifiesta como una garantía más para el trabajador, ya que con fundamento en el principio doctrinario In Dubio Pro Operario (en caso de duda, favorece al trabajador), la prueba del contrato escrito le corresponde al patrono y la falta de este le es imputable al mismo.

- Causas justas de despido:

---

<sup>12</sup> Gordillo Galindo, Mario Estuardo. **Derecho procesal civil guatemalteco**. Pág. 141.

El contrato individual de trabajo puede finalizar por voluntad de una de las partes, por mutuo consentimiento, por causa imputable a la otra, y por disposición de la ley. El patrono en la libertad que tiene para dar por terminada una relación laboral, puede hacerlo con justa causa, es decir, sin responsabilidad de su parte, o sin justa causa, pero con la obligación de indemnizar al trabajador por el tiempo servido. En ambos casos, el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono dentro del período de la prescripción ante los tribunales de trabajo y previsión social para que el patrono demuestre la causa justa del despido. Si no demuestra la causa justa del despido será condenado a pagar indemnización por tiempo de servicio, daños y perjuicios y costas procesales.

Las causas para despedir a un trabajador, proceden por transgresiones o infracciones a disposiciones legales del Código de Trabajo, o por infringir obligaciones impuestas en el Contrato Individual de Trabajo, reglamento Interior de Trabajo, u otra disposición laboral como un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, por tratarse de ley profesional entre las partes que lo hayan suscrito, motivo por el cual la legalidad del despido debe estar fundada siempre en una normativa o disposición laboral aplicable al caso concreto a un

trabajador. El Código de Trabajo establece en el Artículo 77, aquellas causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato individual de trabajo sin responsabilidad de su parte y el Artículo 79, aquellas causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato individual de trabajo sin responsabilidad de su parte, al permitírsele darse por despedido en forma indirecta. Éstas garantías protegen al trabajador, porque una vez vigente su relación de trabajo ésta no puede finalizar en forma arbitraria por el patrono, sin antes cumplir con ciertas obligaciones que la ley le impone. Claro está, el patrono tiene libertad de despedir a un trabajador y contratar a otro, pero, siempre observando las obligaciones laborales correspondientes al pasivo laboral, que es la suma de las prestaciones individuales de cada trabajador, incluyendo la indemnización por tiempo de servicio.

El patrono que simula una relación laboral, tratará siempre de simular la existencia de una relación civil o mercantil, o tratará siempre de contratar a plazo fijo o para obra determinada. Es obligación del trabajador denunciar y demandar ante las autoridades de trabajo correspondientes estos abusos. En esta clase de procesos el patrono tendrá siempre la carga de la prueba.



## CONCLUSIONES

1. La relación de trabajo, existe inevitablemente desde que una persona presta sus servicios personales a otra o ejecuta a favor de ésta una obra determinada en condiciones de subordinación, aunque el servicio inicialmente contratado fuere de carácter civil, mercantil o administrativo; si en el transcurso de dicha relación configuran condiciones de trabajo, entonces ésta se encuentra bajo el imperio y protección del derecho del trabajo lo que en consecuencia origina para ambas partes derechos y obligaciones de carácter laboral.
2. Cuando una relación laboral a sido “simulada” pueden reclamarse a través del procedimiento ordinario laboral, aquellas responsabilidades económicas o prestaciones laborales que el “patrono” omitió cumplir hacia el “trabajador”, desde que inició la misma hasta su finalización por haberle dado a dicha relación una apariencia diferente, y consecuentemente el pago de indemnización por tiempo servido si la terminación de trabajo fuere por voluntad del “patrono” como un resarcimiento para el trabajador por haber terminado con dicha relación, así como el pago de daños y perjuicios de conformidad con lo regulado en el Artículo 82 del Código de Trabajo.

3. Para establecer la simulación de un contrato individual de trabajo o relación de trabajo, en un negocio jurídico como el contrato de prestación de servicios profesionales, hay que establecer primeramente las condiciones a que dicha relación se encontraba sujeta, es decir si quien prestaba los servicios personales o ejecución de la obra, lo hacía bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada y a cambio de una retribución no importando la clase o forma que sea, de conformidad con lo regulado por el Artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Guatemala; y cuando estas circunstancias sean manifiestas entonces es factible determinar que la relación en sus inicios considerada como civil o mercantil ha sido transportada a la aplicación del derecho de trabajo, y regulada por este, motivo por el cual el trabajador puede accionar judicialmente para reclamar sus prestaciones laborales.

## RECOMENDACIONES

1. Reformar el Código de Trabajo y adicionar un capítulo al título segundo respecto a la simulación laboral, y prever en el mismo, clases de simulación, sus efectos y responsabilidades o consecuencias, con el objeto de establecer una garantía más, que tienda a proteger a los trabajadores sobre actos arbitrarios de los patronos, al querer darle una apariencia distinta a una relación de carácter laboral.
2. Que dentro de la reforma al de Código de Trabajo que se recomienda en el numeral anterior se regule, que además de las responsabilidades económicas que el patrono tenga hacia el trabajador, respecto a las prestaciones laborales que le son inherentes y que no le fueron reconocidas al mismo, por haberse simulado una relación de trabajo, exista la posibilidad a que el trabajador sea reinstalado a su puesto de trabajo si éste así lo pidiere.
3. Que la Inspección General de Trabajo en virtud de su función fiscalizadora (consistente en velar a través de su cuerpo de inspectores, por que patronos y trabajadores, cumplan y respeten las leyes laborales) verifique e investigue ya sea de oficio o a petición de parte, aquellos vicios maliciosos por parte de patronos que simulan relaciones de trabajo,

con el objeto de que ésta dependencia haga el planteamiento respectivo ante los tribunales de trabajo y previsión social por faltas a las leyes laborales y les sea impuesta la multa correspondiente, y/o en su caso, suscribir arreglos directos y conciliatorios ante los inspectores de trabajo con el objeto de que los patronos que no han reconocido a sus trabajadores las prestaciones laborales que la Constitución Política de la República, Código de Trabajo y otras leyes laborales establecen, cumplan con sus responsabilidades económicas hacia sus empleados y paguen a los mismos las prestaciones laborales que les corresponden de conformidad con la ley y se suscriban así los respectivos contratos de trabajo.

## **ANEXOS**

## ANEXO I

### CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

En la ciudad de Guatemala, el uno de enero de dos mil cinco, nosotros: Luis Alberto Ramírez García, de 28 años de edad, soltero, guatemalteco, Ingeniero Mecánico Eléctrico, de éste domicilio y vecindad, y Mario Ismael Hernández Mérida, de 25 años de edad, guatemalteco, herrero, de éste domicilio y vecindad. Por el presente acto hemos convenido celebrar el presente negocio jurídico de PRESTACIÓN DE SERVICIOS, contenido en las siguientes cláusulas: **PRIMERA:** Luis Alberto Ramírez García, como propietario de la empresa INDUSTRIAL MECÁNICA, ubicada en 24 calle número 0-33 de la zona uno, de ésta ciudad capital, cuyo objeto comercial es la fabricación de equipos industriales, por este acto contrata al señor Mario Ismael Hernández Mérida, quien prestará sus servicios como técnico en la elaboración de los diferentes equipos industriales que se fabrican en la empresa, por la cantidad de cincuenta quetzales por unidades elaboradas, pagaderos contra factura que el señor Mario Ismael Hernández Mérida presente, servicios que prestará dentro de las instalaciones de la empresa indicada. **SEGUNDA:** Los otorgantes manifestamos que en los términos expuestos aceptamos el presente contrato, asimismo que nuestra relación contractual no está sujeta a las disposiciones de las leyes laborales de la República, por tratarse de una relación estrictamente comercial. **TERCERA:** Por otra parte, convenimos que en caso de incumplimiento se podrá rescindir el negocio jurídico

que ahora celebramos, y ambos contratantes estamos enterados de la obligación del pago del Impuesto al Valor Agregado respectivo y que para los efectos del incumplimiento del presente convenio, el señor Mario Ismael Hernández Mérida manifiesta que renuncia expresamente al fuero de su domicilio y se sujeta a los tribunales del Departamento de Guatemala, y señala como lugar para recibir notificaciones o emplazamientos la siguiente dirección: 4ª avenida, 1-30, zona uno de esta ciudad capital. **CUARTA:** Los otorgantes dimos íntegra lectura a lo escrito, quienes de enterados de su contenido, objeto, validez, efectos legales, lo aceptamos, ratificamos y firmamos.

f.

f.

En la ciudad de Guatemala, el uno de enero de dos mil cinco, como notario doy fe que las firmas que anteceden son auténticas por haber sido puestas en mi presencia por los señores: Luis Alberto Ramírez García y Mario Ismael Hernández Mérida quienes se identifican con las cédulas de vecindad números de orden A guión uno y de registro novecientos setenta y cuatro mil cuatrocientos dos extendida por el Alcalde Municipal de Guatemala y A guión uno de registro novecientos setenta y siete mil quinientos setenta y cinco extendida por el Alcalde Municipal de Guatemala, respectivamente, quienes firman la presente acta de legalización, con el Notario.

f.

f.

#### ANTE MI:

Análisis: El negocio jurídico contenido en este tipo de contrato, es de naturaleza civil, porque se denomina contrato de prestaciones de servicios, pero sin embargo manifiesta ciertas deficiencias que deben ser analizadas, por ejemplo, en la cláusula segunda establece que el contratista “prestará sus servicios como técnico en la elaboración de los diferentes equipos industriales que se fabrican en la empresa, por la cantidad de cincuenta quetzales por unidades elaboradas”, las unidades elaboradas equivaldrían al modo de cálculo de salario que especifica el Código de Trabajo, lo que constituye un elemento de la relación laboral, asimismo en dicho contrato no se establece un plazo de vigencia, lo que lo convierte en plazo indefinido conforme las disposiciones del Código de Trabajo, si aunado a ello la relación entre los contratantes manifestará subordinación, lo que debe ser probado, bien podría considerarse como una relación de trabajo.

## ANEXO II

### CONTRATO DE EJECUCIÓN DE OBRA

Señor Mario Ismael Hernández Mérida, cédula A-1 968512, dirección: 3ª avenida, 19-23, zona uno, de esta ciudad capital, fecha de inicio: 2 de febrero de 2005 fecha de entrega estimada: 30 de junio de 2005, trabajo a efectuarse: por 24 estufas industriales a cien quetzales cada unidad. Valor de honorarios Q. 26,400.00, en letras: veintiséis mil cuatrocientos quetzales, lugar de entrega de la obra: 24 avenida, 10-22, zona uno, de esta ciudad capital. En el presente contrato las siguientes especificaciones, condiciones, precios, serán únicamente aplicables en la prestación de servicio y ejecución de la obra:

1. Los contratantes aceptan expresamente que la prestación de servicios y ejecución de la obra deberá hacerse de conformidad con las presentes especificaciones. Cualquier modificación de la obra o prestación de servicios deberá ser aprobada por ambos y deberá constar por escrito.
2. El señor Mario Ismael Hernández Mérida, se compromete a ejecutar la obra o servicio inmediatamente firmado el presente contrato.
3. El señor Mario Ismael Hernández Mérida, se compromete a garantizar los trabajos por esta mal contruidos y terminados, ya sea con personal propio o ajeno en reponer en forma gratuita sin costo alguno par INDUSTRIAL

MECÁNICA, todo el materia mal utilizado o perdido en dicha ejecución o bien a entregar la obra bien terminada a su costo y responsabilidad.

4. El señor Mario Ismael Hernández Mérida, SE OBLIGA A: La ejecución de la obra o servicio, con personal y equipo propio, excepto en el caso que INDUSTRIAL MECÁNICA, proporcione parte o todo el equipo o materiales, responsabilizándose desde ya, a toda obligación de carácter laboral o administrativo proveniente de la relación con las personas que emplee, eximiendo a INDUSTRIAL MECÁNICA, de toda responsabilidad de éste tipo.
5. En caso de que INDUSTRIAL MECÁNICA, proporcione equipo, herramientas y material, el señor Mario Ismael Hernández Mérida se compromete desde ya al buen uso y cuidado del equipo, herramienta y material proporcionado únicamente aceptando el señor Mario Ismael Hernández Mérida la depreciación del mismo por el uso dado, en caso de daño, pérdida sufrida por el mismo durante la ejecución de la obra y atribuido al mal uso, descuido o daño producido por el señor Mario Ismael Hernández Mérida, se compromete a su reparación, reposición inmediata sin costo alguno para INDUSTRIAL MECÁNICA.
6. En caso de que la obra o servicios prestados no fueran de satisfacción para INDUSTRIAL MECÁNICA, fuere por el incumplimiento en el plazo de la entrega de la obra, instalación, fabricación, montaje, etc., y si ya terminado el trabajo no fuere de la calidad, cantidad convenida, ésta podrá dar por terminado el contrato de obra existente en cualquier momento sin responsabilidad de su parte, en el

primer caso, reservándose en los casos el derecho losadnos y perjuicios que se causen.

7. El señor Mario Ismael Hernández Mérida, no podrá dar a terceras personas la obra contratada y será responsable de la infracción de las leyes y reglamentos administrativos y municipales referentes a la obra y/o servicios de la obra se cause a terceros.
8. En caso de que los trabajos contratados se realicen en la dirección que INDUSTRIAL MECÁNICA indique para la ejecución de la misma, el señor Mario Ismael Hernández Mérida y el personal que emplee deberá estar sujeto a las normas y reglamentos de seguridad establecida.
9. En caso de incumplimiento a cualquiera de las condiciones del presente contrato, el señor Mario Ismael Hernández Mérida se reconoce liso, llano deudor de las cantidades que se reclamen, y se tienen como líquidos y exigibles los saldos que se reclamen, renunciando al fuero de su domicilio sometiéndose a los tribunales que elija INDUSTRIAL MECÁNICA.
10. En caso de imprevistos al trabajo descrito y ajenos a lo pactado, se tomarán por parte tanto en tiempo como en gastos ocasionados. El pago será por unidades ejecutadas o proporcional al avance de la obra.
11. Por su parte INDUSTRIAL MECÁNICA, se compromete a proporcionar al cliente el material adecuado en calidad y cantidad y en el tiempo solicitado para evitar retrasos que dañarían al señor Mario Ismael Hernández Mérida.

12. Se establece la forma de pago de la siguiente manera: Contra factura por unidad terminada o a conveniencia de ambos de acuerdo al avance de la obra.

13. Por su parte INDUSTRIAL MECÁNICA efectuará los pagos en las condiciones antes mencionada y aceptadas por los contratantes.

f. Contratista

f. INDUSTRIAL MECÁNICA

En la ciudad de Guatemala, dos de febrero de dos mil cinco como notario doy fe que las firmas que anteceden son auténticas por haber sido puestas en mi presencia por los señores: Luis Oswaldo Ramírez Grajeda y Mario Ismael Hernández Mérida quienes se identifican con las cédulas de vecindad con números de orden A guión 1 y de registro 977575 extendida por el Alcalde Municipal de Guatemala y A guión 1 y de registro 968512 extendida por el Alcalde Municipal de Guatemala, respectivamente, quienes firman la presente acta de legalización, con el notario.

f.

f.

ANTE MI:

Análisis: El presente contrato se encuentra bien elaborado con relación a su contenido, pero recordemos que la ejecución de una obra, también en una forma de iniciarse la relación laboral, y que aquí también se aplica el modo de calcular la remuneración del contratista por unidades ejecutadas o proporcional al avance de la obra, que podría considerarse en determinado momento como salario, aunque en el contrato se especifique honorarios, si en determinado caso al culminar la obra para la que fue contratado, se renovara a través de otro contrato y las condiciones en que se ejecuta la obra revista características de una relación laboral.

### ANEXO III

#### CONTRATO ADMINISTRATIVO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS

**CONTRATO NÚMERO CL-138-2003.** En la Ciudad de Guatemala el dos de enero del año dos mil tres, NOSOTROS: RUDIO LECSAN MERIDA HERRERA, de cuarenta y un años de edad, casado Abogado y Notario, guatemalteco, de este domicilio, me identifico con la cédula de vecindad número de orden M guión trece (M-13) y de registro veinticuatro mil doscientos cincuenta y seis (24,256), extendida por el Alcalde Municipal de Huehuetenango, departamento de Huehuetenango; actúo en mi calidad de PRESIDENTE DE LA COMISIÓN LIQUIDADORA Y REPRESENTANTE LEGAL DEL BANCO NACIONAL DE LA VIVIENDA EN LIQUIDACIÓN, Institución que en lo sucesivo en el presente instrumento será denominada “EL BANVI EN LIQUIDACIÓN” o simplemente “EL BANCO” de conformidad con el artículo dos del Decreto ochenta y nueve guión noventa y siete (89-97) del Congreso de la República de Guatemala “Ley para la disolución, liquidación y supresión del Banco Nacional de la Vivienda”; facultado de conformidad con las literales “a” y “c” del artículo cinco (5) del decreto treinta guión dos mil dos (30-2002) del Congreso de la República de Guatemala “Ley para concluir el proceso de disolución, liquidación y supresión del Banco Nacional de la Vivienda- BANVI- en Liquidación” y artículo uno (1) del decreto setenta y uno guión dos mil dos (71-2002) del Congreso de la República de Guatemala; calidad que acredito con: a) Acuerdo cincuenta y dos guión dos mil dos; (52-2002) de la Procuraduría General de la

Nación de fecha trece de junio del año dos mil dos; b) El acta número cero cero dos guión dos mil dos (002-2002) de fecha dieciocho de junio del año dos mil dos, de la Dirección Técnica Administrativa del BANVI EN LIQUIDACIÓN, que contiene mi toma de posesión como presidente de la Comisión Liquidadora y Representante Legal del Banco Nacional de la Vivienda en Liquidación, que autorizó en esta ciudad el Notario Juan Alberto de la Cruz Santos, con fecha veintiuno de junio del año dos mil dos debidamente inscrita en el Registro Mercantil General de la República bajo el número CIENTO NOVENTA Y TRES MIL SEISCIENTOS SETENTA Y CUATRO (193,674), folio QUINIENTOS OCHENTA Y CINCO (585) del libro CIENTO VEINTE (120) de auxiliares de Comercio con fecha veinticinco de junio del año dos mil dos; y REYNA ELIZABETH VALDES CHIGUA DE GODOY, de cuarenta y tres (43) años de edad, casada, guatemalteca, trabajadora social, de este domicilio, con cédula de vecindad número de orden Q guión dieciocho y de registro cincuenta y cinco mil quinientos noventa (Q-18 55,590), extendida por el Alcalde Municipal de Puerto Barrios, departamento de Izabal, con residencia en la sexta avenida, "E" cinco guión diecisiete zona dieciocho colonia Pinares del Norte de la Ciudad de Guatemala, departamento de Guatemala, identificado en lo sucesivo como **"EL TÉCNICO"**. Los otorgantes manifestamos encontrarnos en el libre ejercicio de nuestros derechos civiles y que la representación que se ejercita es suficiente conforme a la ley para la celebración de éste contrato. Toda la documentación relacionada se tuvo a la vista, por lo que convenimos en suscribir el presente CONTRATO ADMINISTRATIVO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS TÉCNICOS, contenido en las cláusulas siguientes:

**PRIMERA. BASE LEGAL:** El presente contrato se suscribe con fundamento en el artículo cuarenta y cuatro (44), numeral uno (1), sub numeral uno punto nueve (1.9) de la Ley de Contrataciones del Estado, artículos dos mil veintisiete (2027) y dos mil veintinueve (2029) del Código Civil y la Circular Conjunta del Ministerio de Finanzas Públicas, Contraloría General de Cuentas y Oficina Nacional del Servicio Civil.

**SEGUNDA. DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS:** El técnico se compromete a prestar sus servicios técnicos al BANVI EN LIQUIDACIÓN, conforme a los términos de referencia siguiente: a) Elaboración de Estudios socioeconómicos por cambio de Adjudicatorio y Sustituciones de Deudor por diferentes causas; b) Integración de expedientes; c) Solicitar Estados de Cuenta y Suspensiones de Cuentas; d) Vistas domiciliarias; e) Participación de censos; f) Elaboración de dictámenes (adjudicaciones, readjudicaciones, recuperaciones, anulación y readjudicación a la vez). **TERCERA.**

**VALOR DEL CONTRATO Y FORMA DE PAGO: EL BANVI EN LIQUIDACIÓN:** Pagará al técnico por los servicios que le prestará, la cantidad de VEINTITRÉS MIL CIENTO OCHENTA Y CUATRO QUETZALES EXACTOS (Q. 23,184.00) incluido el Impuestos al Valor Agregado (IVA). Los honorarios pactados se harán efectivos al técnico previa entrega de informes mensuales que deberá presentar, en la forma siguiente: mediante seis pagos por la suma de TRES MIL OCHOCIENTOS SESENTA Y CUATRO QUETZALES EXACTOS (Q. 3,864.00) que se hará efectivo el último día hábil de cada mes del año en curso, con cargo al renglón cero veintinueve (029) y a la partida presupuestaria número 2003-632-11-00-000-01-029-0100-31 del Presupuesto de Gastos del BANVI EN LIQUIDACIÓN del año dos mil tres. **CUARTA. PLAZO DEL**

**CONTRATO:** El plazo del presente contrato es de ciento ochenta y un (181) días contados a partir del primero de enero y concluirá automáticamente y sin necesidad de declaratoria o notificación a las partes el treinta de junio del año en curso. **QUINTA. FIANZA DE CUMPLIMIENTO:** El Técnico se obliga a prestar fianza de cumplimiento a favor del BANVI EN LIQUIDACIÓN por el equivalente al diez por ciento (10%) del valor total del contrato, que garantizará el fiel cumplimiento de sus obligaciones contractuales, la cual debe ser emitida por una entidad afianzadora autorizada legalmente para realizar esta clase de operaciones en la República de Guatemala y no será endosable por ningún motivo; tendrá vigencia mientras dure el plazo del presente contrato. Esta fianza se hará efectiva mediante el simple requerimiento del BANVI EN LIQUIDACIÓN a la entidad afianzadora, cuando ocurran cualesquiera de las causas siguientes: a) incumplimiento del técnico de cualesquiera de las obligaciones contraídas en este contrato y b) deficiencia manifestada en la prestación de los servicios aquí contratados. Para tal efecto, se le correrá audiencia por diez (10) días al técnico y a la entidad afianzadora para que expresen lo que consideren legal y pertinente a sus derechos; vencido el plazo de la audiencia y si el técnico no justifica el incumplimiento incurrido, sin más trámite el BANVI EN LIQUIDACIÓN ordenará el requerimiento respectivo y la entidad afianzadora hará el pago dentro del plazo de treinta (30) días contados a partir de la fecha de vencimiento del plazo de la audiencia, circunstancia que se hará constar en la póliza correspondiente, la fianza se mantendrá vigente hasta que el BANVI EN LIQUIDACIÓN extienda finiquito al técnico. **SEXTA. DECLARACIÓN JURADA:** El técnico bajo juramento, declara que no se encuentra

comprendido en las limitaciones a que se refiere el artículo número ochenta (80) de la Ley de Contrataciones del Estado. **SÉPTIMA. INFORMES:** El técnico deberá presentar informes mensuales de los servicios prestados al BANVI EN LIQUIDACIÓN y un informe final a la terminación de los servicios a los cuales se obliga en el presente contrato. **OCTAVA. PROHIBICIONES AL TÉCNICO:** Le queda prohibido: a) ceder total o parcialmente los derechos provenientes del presente contrato; b) proporcionar información a terceros sobre asuntos que sean de su conocimiento relacionados con la prestación de los servicios técnicos que aquí se contratan. **NOVENA. CARÁCTER DE LA CONTRATACIÓN:** Los servicios contraídos son de carácter netamente técnicos regulados por el Código Civil y por lo tanto no se crea ninguna relación laboral entre las partes contratantes, toda vez que la retribución acordada tiene la calidad de honorarios. Por consiguiente, el técnico no tiene derecho a ninguna de las prestaciones de carácter laboral que las leyes de la materia otorgan a los servidores públicos que tienen la calidad de trabajadores; asimismo, no se harán descuentos para el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, exceptuándose aquellos descuentos que fueron ordenados por los Tribunales de Justicia y el que corresponde al Impuesto Sobre la Renta. **DÉCIMA. OBLIGACIONES DEL BANVI EN LIQUIDACIÓN Y DEL TÉCNICO:** a) EL BANVI EN LIQUIDACIÓN se obliga a prestar al técnico toda la colaboración necesaria para la eficaz prestación de sus servicios y le proporcionará los útiles de escritorio, mobiliario y equipo necesarios para tal efecto; b) El técnico se obliga a prestar sus servicios con la dedicación y diligencia debidas, con apego a las prescripciones de la ciencia y ética profesional, siendo responsable por los daños y

perjuicios que pudiese causal al BANVI EN LIQUIDACIÓN por dolo, culpa, negligencia o ignorancia y por la divulgación de secretos, cuya reserva se le hubiere confiado por virtud de este contrato; c) Toda la documentación y/o trabajos que el técnico elabore en cumplimiento de las obligaciones que le impone el presente contrato, serán de propiedad exclusiva del BANVI EN LIQUIDACIÓN. **DÉCIMA PRIMERA. CONTRAVERSIAS:** Cualquier diferencia o reclamo que surja entre las partes derivados de la interpretación del presente contrato, será resuelta directamente entre las partes con carácter conciliatorio; pero si no fuere posible llegar a un acuerdo, la cuestión o cuestiones litigiosas se someterán a la jurisdicción del Tribunal de lo Contencioso-Administrativo. **DÉCIMA SEGUNDA. TERMINACIÓN DEL CONTRATO:** EL BANVI EN LIQUIDACIÓN, sin ninguna responsabilidad de su parte, podrá dar por terminado unilateralmente el presente contrato, por las causas siguientes: a) en caso de negligencia del técnico en la prestación de los servicios contratados; b) por negativa infundada del técnico a cumplir sus obligaciones contractuales; c) por vencimiento del plazo; d) por caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobados; e) en caso conviniera a los intereses del BANVI EN LIQUIDACIÓN, por cualquier causa. **DÉCIMA TERCERA. NOTIFICACIONES:** El técnico señala para recibir notificaciones el lugar de su residencia identificado en la parte introductoria de este contrato, aceptando como bien hechas las que allí se le hagan, aún cuando hubiere cambiado de lugar y no lo hubiere notificado al BANVI EN LIQUIDACIÓN en la forma prescrita por la ley. **DÉCIMA CUARTA. APROBACIÓN:** Para que el presente contrato surta efectos legales y obligue a las partes, deberá ser aprobado de conformidad con la ley. **DÉCIMA**

**QUINTA. ACEPTACIÓN DEL CONTRATO:** Las partes de éste contrato enterados de su contenido, objeto, validez y efectos legales, lo ratificamos, aceptamos y firmamos en siete hojas de papel bond con el membrete del BANVI EN LIQUIDACIÓN impresas únicamente en su anverso, en original y cuatro copias distribuidas así: original y tres copias para el BANVI EN LIQUIDACIÓN, y una copia para el técnico contratado.

f.

f.

En la ciudad de Guatemala, el dos de enero del año dos mil tres, como Notario DOY FE, que las firmas que anteceden la presente acta y suscriben el Contrato Administrativo de Servicios Técnicos número CL guión ciento treinta y ocho guión dos mil tres (CL-138-2003) son AUTÉNTICAS, por haber sido puestas el día de hoy en mi presencia por los señores: Licenciado RUDIO LECSAN MERIDA HERRERA, persona de mi anterior conocimiento, y quien firma en su calidad de Presidente de la Comisión Liquidadora y Representante Legal del Banco Nacional de la Vivienda en Liquidación y REYNA ELIZABETH VALDES CHIGUA DE GODOY, quien se identifica con la cédula de vecindad número de orden Q guión dieciocho y de registro cincuenta y cinco mil quinientos noventa (Q-18 55,590) extendida por el alcalde municipal de Puerto Barrios, departamento de Izabal las cuales numero, sello y firmo en ocho hojas de papel bond, tamaño oficio con membrete del BANVI EN LIQUIDACIÓN, impresas únicamente en su anverso y que incluyen a la presente. Los signatarios vuelven a firmar nuevamente la presente Acta de Legalización de firmas juntamente con el Notario Autorizante.

f.

f.

ANTE MI:

Análisis: El presente contrato administrativo de prestación de servicios técnicos, llama mucho la atención, sobre todo porque es la propia administración pública quien contrata los servicios de una persona individual bajo este tipo de condiciones, y es así como actualmente de conformidad con el fundamento de derecho citado en la cláusula primera, Artículo 44, numeral uno (1), sub numeral uno punto nueve (1.9) de la Ley de Contrataciones del Estado, Artículos 2027 y 2029 del Código Civil y la Circular Conjunta del Ministerio de Finanzas Públicas, Contraloría General de Cuentas y Oficina Nacional del Servicio Civil, se ha simulado una serie de relaciones laborales, en virtud que, así como en este caso, una persona es contratada para prestar sus servicios técnicos, por un plazo determinado, y al finalizar la vigencia de dicho contrato, vuelve a ser contratada para prestar los mismos servicios bajo las mismas condiciones, y recibiendo dirección a través de circulares, conformándose entonces en una relación laboral entendida por tiempo indefinido, motivo por el que es viable para el trabajador afectado reclamar sus derechos laborales a través de un procedimiento ordinario laboral, y probar a través de prueba documental sobre todo, la existencia de los elementos constitutivos una relación laboral y el perfeccionamiento de un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

## BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS DE TORRES, GUILLERMO. **Diccionario Jurídico Elemental**. Argentina: (s.e), Ed. Heliasta, 1997.

DE LA CUEVA, MARIO. **El nuevo derecho Mexicano del trabajo**. México: 3ª ed., Ed. Porrúa, 1975.

FERNÁNDEZ MOLINA, LUIS. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: 3ª ed., Ed. Oscar de León Palacios, 2002.

LÓPEZ LARRAVE, MARIO. **Introducción al estudio del derecho procesal de trabajo**. Guatemala: (s.e.), Ed. Universitaria (s.f).

PÉREZ BOTIJA, EUGENIO. **El derecho del trabajo**. Madrid: (s.e.), revista de derecho privado, 1947.

PLÁ RODRÍGUEZ, AMERICO. **Los principios del derecho del trabajo**. Bueno Aires: 3ª ed., Ed. Depalma, 1998.

POZZO, JUAN D. **Derecho del trabajo**. 1t; Buenos Aires: (s.e.), Ed. Ediar, 1948.

POZZO, JUAN D. **Derecho del trabajo**. 2t; Buenos Aires: (s.e.), Ed. Ediar, 1948.

POZZO, JUAN D. **Derecho del trabajo**. 3t; Buenos Aires: (s.e.), Ed. Ediar, 1948.

### Legislación

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

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

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

**Código de Comercio de Guatemala.** Congreso de la República, 1970. Decreto 2-70.

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